

1992 («Boletín Oficial del Estado» del 29), por la que se reconoce la condición de Catedrático en los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, de Escuelas Oficiales de Idiomas y Artes Plásticas y Diseño a los Profesores seleccionados en el procedimiento convocado por Orden de 12 de diciembre de 1991 («Boletín Oficial del Estado» del 18), y se emplaza a los posibles interesados en el procedimiento para que, en el plazo de nueve días, puedan comparecer ante dicha Sala.

Madrid, 9 de junio de 1994.—El Director general, Gonzalo Junoy García de Viedma.

Ilmo. Sr. Director general de Personal y Servicios.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

14087 RESOLUCION de 6 de junio de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «AEG Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «AEG Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 90000082), que fue suscrito con fecha 12 de mayo de 1994, de una parte, por los asignados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de junio de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE AEG IBERICA DE ELECTRICIDAD, SOCIEDAD ANONIMA

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes negociadoras.

La representación económica será designada por la Dirección de la Empresa.

Los comités de centro de trabajo o delegados de personal tendrán la facultad de iniciar la tramitación del Convenio Colectivo de la empresa, representar a los trabajadores en su tramitación y, en su caso, firmarlos, así como denunciar su vigencia.

Artículo 2. Objeto y adaptación de la negociación.

La negociación tiene por objeto regular materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial y en general cuantas otras afecten a las condiciones de empleo.

Si durante la vigencia del Convenio Interprovincial de «AEG Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima» se variaran los salarios en el Convenio Provincial del Metal de Madrid, se actualizarán también los suyos de forma que, como mínimo, sean un 5 por 100 superiores a los que se señalen en el provincial. La comparación debe hacerse para retribuciones en cómputo anual y jornada homogénea.

En el supuesto de que los premios de antigüedad en el Convenio Provincial del Metal de Madrid, se modificaran en cuanto a que se establezca de forma distinta el cómputo de tiempo u otra fórmula más beneficiosa, se adaptarán a esos cambios los premios de antigüedad de este Convenio, con efectos desde el día 1 de enero de 1994.

Artículo 3. Ambito territorial.

El ámbito de este Convenio se concreta a la empresa «A.E.G. Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima», en sus centros de trabajo ubicados en toda España.

Artículo 4. Ambito personal.

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal, tanto a los que se hallen prestando servicio activo en la actualidad como a los que ingresen durante su vigencia.

Artículo 5. Ambito temporal.

La vigencia del presente Convenio se establece por un año, entrando en vigor el día 1 de enero de 1994 y concluyendo el 31 de diciembre de 1994 y se entenderá prorrogado de año en año. Sus efectos económicos se aplicarán, por tanto, desde el 1 de enero de 1994.

Artículo 6. Denuncia o prórroga.

La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 7. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio se crea una Comisión Paritaria que se compondrá de cuatro vocales, dos representantes por cada una de las partes deliberadoras del Convenio, económica y social, respectivamente, designados por la Comisión Deliberadora de este último entre sus miembros respectivos.

Los vocales que componen esta Comisión son los siguientes señores:

Vocales sociales: Don Agustín Ortega Burgos y doña María Reyes Olmedillas Galicia.

Suplentes: Don Francisco Pino Vega y don Angel Calderón Ayala.

Vocales económicos: Doña Francisca Armesilla Vega y don José Miguel Jiménez Arcas.

Suplentes: Don Ernesto Pareja Valades y doña Dagmar Thiering Pundt.

La Comisión designada emitirá informe razonado en cada caso en el plazo máximo de un mes, siendo su decisión recurrible ante la autoridad administrativa o judicial competente.

CAPITULO II

Ingresos, período de prueba, clasificación y ascensos

Artículo 8. Ingresos del personal.

Durante la vigencia del presente Convenio, antes de proceder a la contratación del personal ajeno a la empresa, será necesario exponer durante una semana en todos los centros de trabajo las condiciones del puesto a cubrir, para agotar las posibilidades de promoción del personal de la plantilla, con intervención del Comité del centro de trabajo o Delegado de Personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4 del anexo de montajes.

La contratación de trabajadores se realizará de acuerdo con lo que determine el artículo 16 del Estatuto de Trabajadores.

Artículo 9. Período de prueba.

Las admisiones del personal realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes se considerarán hechas a título de prueba, invariables según los períodos señalados en la siguiente escala:

Técnicos titulados: Seis meses.

Técnicos no titulados: Dos meses.

Administrativos: Un mes.

Subalternos: Un mes.

Profesionales de oficio: Un mes.

Aprendices: Un mes.

Peones y Especialistas: Quince días.

La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpe en todo caso el periodo de prueba.

La clasificación profesional anterior se ajustará como hasta ahora a la descripción existente en el anexo I de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de fecha 29 de julio de 1970.

Artículo 10. *Ascensos.*

En la promoción del personal tendrán intervención los comités de centro de trabajo o delegados de personal mediante la participación directa en tribunales mixtos, cuya composición y funciones están reguladas en el Reglamento de fecha 27 de septiembre de 1979.

Los comités de centro de trabajo o delegados de personal podrán, asimismo, hacer propuestas sobre ascenso de categoría profesional, en los casos en que no sean puestos de libre designación por la empresa. De superar la prueba el interesado, de acuerdo con las normas del Reglamento de 27 de septiembre de 1979, le será reconocida. No obstante, quien desee someterse a una prueba de ascenso sin que exista vacante, podrá hacerlo y, de superarla, tendrá opción a la primera vacante de esa categoría que se produzca.

CAPITULO III

Jornadas, descansos y licencias

Artículo 11. *Jornada de trabajo.*

11.1 La jornada de trabajo para los centros a que se refiere el Convenio será, con las excepciones que luego se dirán:

- Cuarenta horas semanales.
- Flexible.
- Con sábados libres.
- Con control de reloj.

Queda exceptuado de este artículo el personal directamente relacionado con clientes, el personal fijo de montajes, el personal obrero de talleres Madrid y el personal empleado de dicho centro actualmente exceptuado.

La jornada flexible se rige por el Reglamento existente. Cualquier modificación que sobre el mismo se hiciera necesaria, sería estudiada en cada centro de trabajo por una comisión de cuatro personas, dos vocales sociales y dos vocales económicos quedando siempre como zona rígida el horario de nueve a quince horas.

11.2 Las cuatro horas de uno de los días de nochebuena y nochevieja serán necesariamente puente recuperable.

Las del otro día serán puente en los puestos de trabajo que no estén relacionados directamente con clientes como SAT, almacén y vendedores de VK.

Artículo 12. *Horas extraordinarias.*

A propuesta del Comité Intercentros y bajo el control del mismo, la empresa cuidará de que no se realicen horas extraordinarias fuera de los límites legales, fijados actualmente en ochenta horas al año, diez horas al mes y dos al día, por persona.

En todo caso deben realizarse las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o por el riesgo de pérdida de materias primas.

Se considera de carácter necesario la realización de horas extraordinarias como consecuencia de pedidos imprevistos o urgentes, periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, trabajos de mantenimiento y otras circunstancias de carácter estructural en que las horas extraordinarias no puedan sustituirse por las modalidades de contratación posible.

Las horas extraordinarias pueden compensarse de dos formas:

1. Económica: Consistente en el pago del precio de cada hora extraordinaria calculado según los módulos y recargos establecidos legalmente.
2. Tiempo libre: Consistente en que los trabajadores que hayan realizado horas extraordinarias podrán acordar con los responsables de sus respectivos sectores la compensación de tales horas mediante disfrute de tiempo libre en la proporción de una hora y cuarenta y cinco minutos por hora trabajada.

Ambas alternativas son incompatibles, siendo imprescindible la previa autorización para realizar horas extraordinarias con arreglo a la organización interna de la empresa.

Mensualmente la empresa comunicará a la autoridad laboral el número de horas extraordinarias estructurales que hayan sido realizadas por cada productor, razonando la necesidad y con copia a la representación sindical de cada centro.

13. *Vacaciones.*

Respetando los derechos adquiridos, los productores disfrutarán de las vacaciones anuales retribuidas con arreglo a la siguiente escala y con una duración mínima equivalente a treinta días naturales:

Antigüedad	Días laborales
De 1 a 15 años	21 días.
De 15 a 25 años	22 días.
De 25 a 40 años	24 días.
Más de 40 años	25 días.

Salvo para el personal de «P» (fábrica de San Fernando), las vacaciones anuales se podrán disfrutar en una o más veces, si bien uno de los periodos no podrá ser inferior a diez días laborables. El plazo máximo de disfrute finalizará con la semana santa del año siguiente.

Durante la vigencia del presente Convenio se disfrutarán dos puentes, que se fijarán en cada centro de trabajo por el Comité del mismo y la Dirección respectiva. Cabe la posibilidad de un pacto sobre otros puentes entre el Comité de centro de trabajo o delegados de personal y la Dirección respectiva.

En los años que no existan puentes naturales, se acordará entre ambas partes en qué momento se disfrutarán los que actualmente existen en Convenio.

El personal de nuevo ingreso que no haya cumplido un año de antigüedad cuando disfrute sus vacaciones tendrá derecho a la parte proporcional de éstas que le corresponda.

Artículo 14. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

- a) Un día natural: Por matrimonio de hijos o hermanos.
- b) Un día: Por traslado de domicilio.
- c) Dos días laborales: Por alumbramiento de esposa.
- d) Tres días naturales: Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos, nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
- e) Dos días naturales: Por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos, nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
- f) Quince días naturales: Por matrimonio del trabajador/a.

En los casos de enfermedad grave o fallecimiento a que se refieren los apartados d) y e) producidos en otras provincias, el tiempo de licencia será de cuatro días naturales.

Como complemento a este artículo se estará a lo que establecen los apartados d) y e) del punto 3, punto 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV

Régimen económico

Artículo 15. *Estructura salarial.*

Las retribuciones del personal quedarán integradas por los siguientes conceptos: Sueldo base, Complemento personal mínimo dedicación, Plus al puesto, Complemento personal antigüedad, cuyos valores repectivos constan en las siguientes tablas:

PERSONAL OBRERO

Categoría	Sueldo base	Complemento personal mínimo dedicación	Total	Quinquenio	Quinquenio fábrica San Fernando
Oficial primera Jefe de Equipo	2.567	2.072	4.639	126,51	141,35
Oficial primera	2.140	1.943	4.083	126,51	141,35
Oficial segunda	2.077	1.896	3.973	119,17	133,87
Oficial tercera	2.005	1.781	3.786	114,99	125,82
Especialista	2.001	1.601	3.602	111,16	122,40
Mozo especialista Almacén	2.001	2.404	4.405	111,16	—
Peón	1.900	1.629	3.529	106,86	114,46
Aprendiz	1.046	2.111	3.157	—	—

El personal obrero perteneciente al servicio de asistencia técnica tendrá un plus al puesto de 7.519 pesetas mensuales, según se especifica en el anexo adjunto.

PERSONAL SUBALTERNO

Categoría	Sueldo base — Pesetas	Complemento personal mínimo dedicación — Pesetas	Total — Pesetas	Quinquenios — Pesetas
Almacenero	61.050	73.187	134.237	3.764
Vigilante	58.605	67.861	126.466	3.681
Ordenanza	58.097	68.369	126.466	3.681
Conserje	61.997	64.469	126.466	3.939
Chófer	64.315	75.251	139.566	4.249
Telefonista	58.097	68.369	126.466	3.681

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Categoría	Sueldo base — Pesetas	Complemento personal mínimo dedicación — Pesetas	Total — Pesetas	Quinquenios — Pesetas
Jefe de primera	80.846	66.539	147.025	5.912
Jefe de segunda	75.966	64.377	140.343	5.248
Oficial de primera	70.179	62.393	132.572	4.684
Oficial de segunda	66.152	62.534	128.686	4.139
Auxiliar	61.117	65.349	126.466	3.081
Viajante	70.179	62.393	132.572	4.660
Aspirante de diecisiete años	31.243	66.915	98.158	—
Aspirante de dieciséis años	31.243	64.494	95.937	—

PERSONAL TÉCNICO

Categoría	Sueldo base — Pesetas	Complemento personal mínimo dedicación — Pesetas	Total — Pesetas	Quinquenios — Pesetas
Técnicos de Taller:				
Jefe de Taller	80.111	76.543	156.654	6.205
Maestro de Taller	71.314	79.242	150.556	5.114
Maestro de segunda	69.799	77.226	147.025	5.024
Encargado	65.523	79.260	144.783	4.332

El personal técnico de taller perteneciente al Servicio de Asistencia Técnica tendrá un plus al puesto de 12.530 pesetas mensuales.

Categoría	Sueldo base — Pesetas	Complemento personal mínimo dedicación — Pesetas	Total — Pesetas	Quinquenios — Pesetas
<i>Técnicos de oficina</i>				
Delincante Proyectista	77.345	69.682	147.027	5.439
Delineante de primera	70.179	62.393	132.572	4.684
Delineante de segunda	66.152	62.534	128.686	4.139
Calcedor	61.117	65.349	126.466	3.801
Rep. Planos	61.117	65.349	126.466	3.801

Categoría	Sueldo base - Pesetas	Complemento personal mínimo dedicación - Pesetas	Total - Pesetas	Quinquenios - Pesetas
<i>Técnicos de organización</i>				
Jefe de primera	80.486	66.539	147.025	5.912
Jefe de segunda	75.966	64.377	140.343	5.248
Técnico de Organización de primera	70.179	62.393	132.572	4.684
Técnico de Organización de segunda	66.152	62.534	128.686	4.139
Auxiliar de Organización	61.117	65.349	126.466	3.801
<i>Técnicos titulados</i>				
Ingeniero Superior/Licenciado	96.960	97.289	194.249	7.953
Perito	92.183	89.534	181.717	7.347
Graduado Social	92.183	89.534	181.717	7.347
Maestro Industrial	74.452	82.201	156.653	5.256

PERSONAL CENTRO DE CALCULO

Categoría	Sueldo base - Pesetas	Complemento personal mínimo dedicación - Pesetas	Total - Pesetas	Quinquenios - Pesetas
Jefe de Proceso de Datos	92.151	89.567	181.718	7.461
Jefe Informática de primera	88.202	80.982	169.184	7.020
Jefe Informática de segunda	82.576	80.343	162.919	6.574
Analista Funcionamiento/Organización de primera y Técnico Sistemas/Comunicación/Jefe Oper./Prepar. especialista en base de datos.	80.900	75.753	156.653	6.126
Analista Funcionamiento/Organización de segunda	77.415	70.788	148.203	5.681
Programador de primera	76.708	65.855	142.563	5.459
Programador de segunda, Preparador de primera y Operador de primera	75.554	60.348	135.902	5.236
Grabadora de primera, Preparador de segunda y Operador de segunda	69.863	61.598	131.461	4.668

Artículo 16. *Incremento salarial.*

Las tablas especificadas en el artículo anterior rigen hasta el 31 de diciembre de 1994, y han sido calculadas bajo la base de un incremento del 3,75 por 100.

Artículo 17. *Garantía personal, compensación y absorción de mejoras.*

17.1 Las situaciones personales que con carácter global superen a las pactadas serán respetadas manteniéndose estrictamente para cada persona.

17.2 No obstante, las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio serán compensadas hasta donde alcance, con las mejoras o retribuciones económicas que en su estimación anual y sobre el mínimo reglamentado viniese en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación y forma de dichas mejoras.

Las disposiciones oficiales futuras que supongan modificación económica en todos o algunos de los conceptos aquí regulados solamente tendrán eficacia práctica si, sumados los vigentes conforme al convenio, superasen a éste global y anualmente considerados.

Artículo 18. *Gratificaciones extraordinarias.*

El personal percibirá treinta días de gratificación en cada una de las fechas que se señalan seguidamente.

El importe de las gratificaciones se calculará sobre la retribución total que perciba el productor, excluidas las horas extraordinarias.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgue, la de verano en el primer semestre y la de Navidad en el segundo y serán abonados como límite el 16 de julio y el 22 de diciembre, respectivamente.

En cuanto a estas gratificaciones del personal «SAT y Talleres Madrid» se estará a lo convenido en los respectivos anexos.

Durante las Navidades de 1994 la empresa concederá a todos sus productores un obsequio, garantizando el mismo contenido y calidad del año anterior. Una comisión de «C. I. de Madrid» participará en la elección del contenido.

Artículo 19. *Premios de antigüedad y de vinculación a la empresa.*

19.1 Los pluses por antigüedad que corresponda percibir al personal, se computarán para los actuales aprendices y aspirantes desde su fecha de ingreso.

El importe de los quinquenios será el que figura en el artículo 15 y se percibirán desde el mes de su cumplimiento (ingresos realizados del día 1 al 15 se abonarán dentro del mismo mes, los ingresos de la segunda quincena se devengarán al mes siguientes).

En el caso de aquellos eventuales que pasaran a fijos, se les considerará como fecha de antigüedad la del primer contrato, siempre que no existiese solución de continuidad con los siguientes contratos.

19.2 Los trabajadores percibirán una gratificación de dos mensualidades al cumplir los veinticinco años de servicio en la empresa y de cuatro al cumplir los cuarenta y cincuenta años, respectivamente. El importe de estas gratificaciones se calculará sobre las retribuciones reales. Se entienden incluidas en ellas al concepto correspondiente a prima que se señala en los anexos del «SAT y Talleres Madrid» en la gratificación de verano.

Igualmente, en concepto de la llamada «ayuda para invitaciones» la empresa abonará durante la vigencia del Convenio, a los trabajadores afectados por el párrafo anterior, al cantidad de 90.000 pesetas.

Artículo 20. *Pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad.*

Es intención de las partes negociadoras de este Convenio que se eliminen los riesgos que dan origen a situaciones de toxicidad, peligrosidad o penosidad para los trabajadores, no obstante, y mientras que aquellas existan, los pluses correspondientes se abonarán de acuerdo con las normas vigentes.

Artículo 21. *Prendas de trabajo.*

La empresa dará cada año al personal a quien corresponda conforme a la legislación vigente dos monos o dos trajes azules o dos batas o dos pantalones y un par de botas o zapatos de seguridad, salvo el personal de la sección de pintura, que se le entregará tres monos, haciéndose la entrega de estas prendas de una sola vez, a finales de cada año.

Respecto a montajes, se entregarán tres monos al año como límite en el mes de febrero con obligación de utilizarlos durante el trabajo.

Si el tipo de trabajo o clima lo requiere, se facilitarán prendas apropiadas a los mismos.

Artículo 22. *Ayudas complementarias.*

22.1 Durante la vigencia del presente Convenio los trabajadores con hijos que asistan a un centro de infancia o escolar hasta el 31 de diciembre que cumplan los veinte años, percibirán una ayuda, previa solicitud y

desde la fecha de la misma de 3.020 pesetas mensuales durante 1994, en los meses de septiembre a junio, ambos inclusive. Será preciso solicitar esta ayuda y habrán de justificarse los estudios de los hijos con edades inferiores a los cuatro años y superiores a los dieciséis años, respectivamente.

22.2 Se abonará a todos los empleados el importe de la primera visita al Médico especialista recomendado por el Médico de empresa. En caso de larga enfermedad se abonará la segunda visita también.

Artículo 23. Seguro colectivo de vida.

La Empresa continuará concertando, exclusivamente a su cargo, un seguro de grupo de vida a favor de sus trabajadores y beneficiarios que éstos designen, que cubra los riesgos de fallecimiento, incapacidad profesional total y permanente o incapacidad absoluta y permanente y de fallecimiento por accidente, con las mismas particularidades que se detallan en las condiciones generales y particulares de la póliza actualmente vigente, que las partes negociadoras manifiestan conocer y de las que cada trabajador dispone en su correspondiente certificado individual del seguro.

En todo caso, el capital asegurado será del 130 por 100 y como mínimo de 2.100.000 pesetas sobre los conceptos retributivos anuales que a continuación se expresan:

a) Para empleados:

Sueldo base.
Complemento mínimo dedicación.
Complemento personal dedicación.
Quinquenios.
Plus al puesto, si procede.

b) Para obreros:

Idénticos conceptos retributivos que los anteriores.

Un importe equivalente al que le correspondería a su categoría profesional por plus al puesto. El importe que en concepto de prima se abona en la gratificación del verano.

Este seguro continuará para el que venga comprendido en él, cuando pase a la situación de jubilación, si bien mantendrá a este personal en la escala que rija en el momento del cese.

CAPITULO V

Representación social

Artículo 24.

24.1 Competencias del Comité de Centros y Delegados de Personal.—Los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal se reconocen como organismos representativos colegiados de todos los trabajadores de los centros de trabajo de la empresa, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Serán informados por escrito estos Comités o Delegados de los nuevos puestos de trabajo y cambios transitorios de puestos, así como de las condiciones generales de los mismos.

Si la empresa procediese al despido de un trabajador deberá remitir copia de la carta de despido al Comité de Empresa o miembro del mismo del centro de trabajo que corresponda, todo ello sin perjuicio de que si se tratase de un miembro del Comité de Empresa se cumplan las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de la producción o mejoras técnicas.

El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, especialmente por razón de sexo y fomento de una política racional de empleo.

24.2 Local.—La empresa facilitará un local adecuado a cada uno de los Comités de Centro de Trabajo, pudiendo los miembros del Comité o Delegados hacer uso del local dentro de las horas de trabajo.

24.3 Horas sindicales.—El derecho de reunión de los Comités de centro de trabajo o Delegados de Personal dentro de las horas de trabajo estará supeditado a la cumplimentación del parte de ausencia por utilización del tiempo sindical.

El tiempo sindical será el mensual por Delegado que señale la legislación vigente en cada momento. No se computará dentro del tiempo sindical el que se emplee en las reuniones del Comité Intercentros, ni el empleado

en reuniones de los Comités de centro de trabajo o Delegados de Personal convocadas por la Dirección de la empresa a las que ésta asista.

Las ausencias por motivos sindicales fuera del centro de trabajo serán anunciadas a ser posible con veinticuatro horas de antelación en el impreso correspondiente, justificándolas posteriormente.

En casos excepcionales se podrá contemplar la posibilidad de acumulación de horas sindicales.

Los Comités de centro de trabajo y Delegados de Personal tendrán la posibilidad de proponer que el valor del 60 por 100 de las horas sindicales no utilizadas les sea entregado para destinarlo al Fondo Social que estimen oportuno y apruebe la Dirección de la Empresa.

24.4 Tablón de anuncios.—La empresa pondrá a disposición de los Comités de centro de trabajo o Delegados de Personal un tablón de anuncios para cada centro o planta, para las publicaciones sindicales. En todo caso todas las publicaciones sindicales deberán llevar el visado del miembro o miembros del Comité de Empresa o representantes sindicales.

Si fuera necesario por la importancia del asunto en temas de interés general, la empresa pondrá a disposición de los Comités los medios de reproducción escrita que requiera la divulgación rápida.

24.5 Comité intercentros.—El Comité Intercentros se compondrá de 14 miembros con la siguiente distribución por centros de trabajo:

SAT Madrid: Uno.
Almacén central Madrid: Uno.
P-Obreros: Dos.
P-Empleados: Uno.
Central: Cuatro.
Montadores: Uno.
Barcelona: Uno.
Bilbao: Uno.
Sevilla: Uno.
Valencia: Uno.

Atendiendo al criterio de proporcionalidad corregido para dar mayor presencia a las sucursales.

Este Comité Intercentros se reunirá trimestralmente en Madrid y para confeccionar la plataforma del Convenio un día al año.

Se forma la Comisión permanente del Comité Intercentros que estará compuesta por los 10 miembros de Madrid, para posibles asuntos urgentes.

24.6 En todo lo no previsto en el articulado de este capítulo, rigen las disposiciones legales vigentes (Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones concordantes).

CAPITULO VI

Reglamentos

Artículo 25. Becas y ayuda estudio.

Regirá la normativa vigente.

Artículo 26. Formación.

En la programación y desarrollo de los planes de formación del personal de AEG interviene el Comité Intercentros.

La empresa adquiere el compromiso de difundir los nuevos conocimientos técnicos de que disponga en cada uno de los sectores para mejorar la formación y reciclaje del personal. Se dedicará cierto tiempo, dentro o fuera de la jornada de trabajo, a la puesta al día en temas propios de la actividad o funciones que tienen encomendadas y a la investigación en las mismas.

La empresa comunicará al Comité el proyecto de formación para el año 1994 antes de su inicio. Se exceptúa la formación a personal directivo.

La empresa facilitará resumen de las actividades realizadas acogidas al Reglamento de becas y ayuda para estudios y formación, a ser posible con carácter trimestral.

Artículo 27. Salud laboral.

Se estará a lo que marque la legislación en cada momento. No obstante la empresa velará por la seguridad e higiene en el trabajo, promoviendo en el ámbito de la empresa toda medida que le procure al trabajador, la máxima protección eficaz posible.

A su vez los trabajadores deberán observar las medidas de seguridad e higiene, que se adopten.

La empresa informará trimestralmente al menos, al Comité Intercen-tros, sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Artículo 28. Medio ambiente.

Compromiso por parte de la empresa en el sentido de actuar desde el ámbito de la misma con miras a proteger y mejorar la calidad del medio ambiente.

Contribuir a la protección de la salud de las personas y garantizar una utilización prudente y racional de los recursos naturales.

CAPITULO VII

Faltas de los empresarios

Artículo 29. Abuso de autoridad.

La empresa considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal, para que éste tramite la queja ante la Dirección de la Empresa. Si la resolución de ésta no satisficiera al agraviado, éste o sus representantes legales lo pondrán, en conocimiento de la autoridad laboral competente.

CAPITULO VIII

Faltas de los trabajadores

Artículo 30. Definición de las faltas.

Se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Artículo 31. Graduación de las faltas.

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

Artículo 32. Faltas leves.

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- Falta de aseo o limpieza personal.
- No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Sanciones a faltas leves.

Las faltas leves serán sancionadas:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Artículo 33. Faltas graves.

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.

b) Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, y en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo o equivalente, control de asistencia, etc., si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para uso propio de herramientas de la empresa.

j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Sanciones a las faltas graves.

Las faltas graves serán sancionadas:

- Traslado de puesto dentro de la misma empresa.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Artículo 34. Faltas muy graves.

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

a) Mas de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

c) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

g) La embriaguez durante el trabajo.

h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

i) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados o sus familiares.

l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusables.

m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del artículo 31.

q) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Sanciones a las faltas muy graves.—Las faltas muy graves serán sancionadas:

1. Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
2. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
3. Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
4. Despido.

Artículo 35. Prescripción de las faltas.

Las faltas prescribirán:

Faltas leves: A los diez días.

Faltas graves: A los veinte días.

Faltas muy graves: A los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

ANEXO

FABRICA SAN FERNANDO

Artículo 1. Organización de trabajo.

La organización del trabajo, con sujeción estricta a este Convenio y a la legislación vigente, será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa. La trascendencia social y económica de este Convenio requiere en el orden organizativo que la Dirección de la Empresa pueda actuar con ágil eficacia por la coyuntura de mercados y de la competencia, sin que en ningún caso pueda perjudicar la formación profesional a que el personal tiene derecho y que debe completar y perfeccionar con la práctica diaria.

Artículo 2. Primas.

El personal operario recibirá una prima anual abonable diariamente de acuerdo con la siguiente tabla:

	Pesetas anuales
Jefe de Equipo	105.381
Oficial de primera	251.851
Oficial de segunda	258.404
Oficial de tercera	303.138
Especialista	369.911
Peón	70.181
Aprendiz	52.634

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «AEG IBERICA DE ELECTRICIDAD, SOCIEDAD ANONIMA», PARA EL PERSONAL OBRERO REPARADOR DEL SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA

El presente anexo se acuerda en base a las siguientes directrices a cuyas variantes pueden acogerse libremente ambas partes.

Artículo 1. Retribución.

La retribución estará de acuerdo con la categoría profesional según las tablas del Convenio Colectivo, artículo 15 y el correspondiente plus al puesto.

Artículo 2. Plus al puesto.

Para el plus al puesto reflejado en la tabla salarial del convenio colectivo (artículo 15), se exigen las siguientes condiciones:

- Conducir, conservar y mantener los vehículos del SAT.
- Extender y cobrar las facturas de reparaciones y servicios.
- Realizar trabajos administrativos, de almacenaje y subalternos.

Asistencia a cursos, así como estudio y conservación de la información técnica.

Conservación y revisión del «stock» de repuestos y vehículos.

Conservación y mantenimiento de las herramientas y puesto de trabajo.

Observar la puesta en servicio del tacógrafo.

Artículo 3. Reparación a domicilio.

a) Reparación material «H»:

Por cinco avisos terminados: Sueldo Convenio.

Por seis avisos terminados: Salario mínimo estipulado en Convenio para las categorías equivalentes en la rama administrativa.

Por siete avisos terminados: De acuerdo con la siguiente escala:

Oficial de primera: Sueldo Convenio más 17.295 pesetas.

Oficial de segunda: Sueldo Convenio más 17.545 pesetas.

Oficial de tercera: Sueldo Convenio más 21.304 pesetas.

A partir de la fecha de la firma del Convenio, los avisos noveno y décimo, sin computar como tales las valoraciones, se abonarán con valor doble. A partir del undécimo, tendrán valor sencillo.

El cómputo se realizará mensualmente.

b) Otros acuerdos:

Cada reparación a domicilio que rebase las siete, recibirá un premio de 505 pesetas.

Se abonarán 163 pesetas como comisión por cada cobro de reparación o servicio al contado y 51 pesetas para cobro o desplazamiento de garantía.

Se abonarán 505 pesetas por entregas y retiradas.

Los importes cobrados en cómputo anual devengan premios de acuerdo con la siguiente escala:

«H»	Premio
3,045	38.022
3,802	45.623
4,562	53.230
5,334	67.751
6,541	83.645
7,607	98.854
9,124	106.455
10,646	114.062
12,169	129.269

Artículo 4. Reparación en frigoríficos.

Los especialistas en frigoríficos que no realicen reparaciones de otro tipo y una vez alcanzada la media de siete reparaciones diarias, recibirán 489 pesetas por cada cambio de grupo y 734 pesetas por cada cambio de compresor.

Artículo 5. Reparación de taller.

El Jefe de Taller o Encargado, junto con el Comité de Centro o Delegado de Personal, fijará los tiempos necesarios para la realización de reparaciones.

En base a la formación, categoría profesional, experiencia y capacidad de cada operario, acordará su inclusión en uno de los siguientes escalones:

Oficial de Primera T - A: Cuyo premio mensual será de 23.811 pesetas.

Oficial de primera T - B: Cuyo premio mensual será de 17.295 pesetas.

Oficial de segunda T - A: Cuyo premio mensual será de 23.811 pesetas.

Oficial de segunda T - B: Cuyo premio mensual será de 17.545 pesetas.

Oficial de tercera T - A: Cuyo premio mensual será de 28.323 pesetas.

Oficial de tercera T - B: Cuyo premio mensual será de 21.304 pesetas.

C: Sueldo mínimo estipulado en Convenio para las categorías equivalentes de la rama administrativa.

La formación del personal y la realización de trabajos improductivos son obligatorias y no originan derecho a premios, si bien se computarán a efectos de media.

En los casos de baja por enfermedad o accidente (siempre que el absentismo del centro de trabajo no supere el 5 por 100), las gratificaciones de verano, Navidad y vacaciones se abonarán a los reparadores a domicilio y taller, el importe que figura en el artículo 3, a), y 5, respectivamente, de acuerdo con su categoría profesional.

La empresa garantiza el pago de los premios individualmente contratados para los casos en que la cartera de avisos pendientes no cubra los mínimos exigibles de siete avisos diarios y el cómputo será mensual.

Los reparadores de domicilio y taller que tengan que utilizar los vehículos del SAT o los suyos propios, quedarán asegurados durante dieciocho meses para la eventualidad de la retirada del permiso de conducir, de forma que no sufran sus ingresos en cuanto al premio individualmente contratado.

Este seguro no tendrá validez en los casos de imprudencia temeraria o de mayor responsabilidad penal. Estos mismos reparadores recibirán 28.825 pesetas en concepto de «parking» de difícil justificación.

Si durante dos meses consecutivos no se alcanzará la media de avisos terminados prevista, quedarán automáticamente sin efecto las condiciones especiales de este pacto, quedando el sueldo estipulado en el Convenio Colectivo hasta que demuestre el rendimiento que implique incrementar nuevamente el cambio o modificación. Durante los dos primeros meses de este cambio percibirá el sueldo Convenio.

Si el índice de reclamaciones no justificadas excediese de un 6 por 100 mensual, se tramitará una amonestación por escrito y en caso de reincidencia se aplicará la legislación vigente en toda su amplitud.

En los casos de órdenes de trabajo que no se puedan realizar por falta material, pero que se le den al técnico por parte de su Jefe respectivo debidamente firmadas por estimar este último que es necesaria la visita, se contarán como aviso terminado.

Los casos en que exista error en la dirección reflejada en el parte de trabajo y no figure en este número telefónico del cliente, se contarán como medio aviso.

Las reparaciones en domicilio particular a partir de las 17 U.D.T. y que estén cobradas en su totalidad se contarán como aviso y medio. Las visitas concertadas entre el usuario y el Jefe Técnico correspondiente que resulten ausentes en principio, y que requieran una visita posterior, si se cobran los desplazamientos se contarán como un aviso y desplazamiento.

Las visitas a distribuidores, ordenadas por escrito por el sector VK, se valorarán como un aviso.

MONTADORES FIJOS

Artículo 1. *Jornada laboral.*

La jornada laboral se fijará en cada centro de trabajo, dentro de las siguientes pautas:

- Cuarenta horas semanales.
- Jornada de mañana y tarde.
- Sábados libres.

Si en el caso de reconocida necesidad fuera preciso trabajar en sábado o domingo, las horas que excedan en cuarenta semanales se computarán como horas extraordinarias estructurales.

Cuando este personal se encuentre destinado en otro centro de trabajo de AEG se ajustará al horario del mismo.

Artículo 2. *Viajes y búsqueda de alojamiento.*

Los desplazamientos se efectuarán en ferrocarril, primera clase, o autobús, primera clase. Excepcionalmente y previa autorización podrán realizarse:

- a) En coche particular, abonándose el coste equivalente al transporte en ferrocarril primera clase, más los taxis necesarios.
- b) En avión clase turista.

El día de desplazamiento se contabilizará como una jornada normal, es decir, ocho horas ordinarias, incluyendo el tiempo necesario para la búsqueda de alojamiento.

En las horas fijadas está incluido el tiempo total empleado desde el domicilio anterior hasta el nuevo.

Artículo 3. *Formación/ascensos.*

El personal fijo de plantilla tendrá prioridad para acceder a puestos de superior categoría que no impliquen mando o confianza.

La empresa desea que este personal utilice todas las posibilidades que les concede el Reglamento de Estudios y Formación, según lo establecido en el capítulo VI, artículo 24, del vigente Convenio.

Artículo 4. *Cambios de puesto de trabajo.*

Los montadores tendrán prioridad para ocupar las vacantes que se produzcan en el SAT, Fábrica de San Fernando, o en oficinas, una vez superada la prueba oportuna. Se entregarán los correspondientes anuncios al Departamento de Montajes, quien los enviará a las obras.

Artículo 5. *Traslados.*

Se dará preaviso con quince días de antelación. Si no se diera, se suplirán los gastos reales habidos por esta causa. De ser posible se dará el preaviso con mayor antelación.

Se dará preferencia en la obra a los casados y, dentro de éstos, a los que tengan hijos en edad escolar, desplazados en la localidad de la obra.

A ser posible, el montador será destinado a la obra más próxima a su domicilio.

Artículo 6. *Primas y dietas.*

Primas: Los Oficiales de Primera recibirán una prima mensual de 2.508 pesetas.

Dietas:

Categorías	Alojamiento y desayunos	Almuerzo	Cena	Total
Maestro Industrial	3.754	1.444	1.210	6.408
Encargado	3.172	1.444	1.210	5.826
Oficial de primera Jefe de Equipo.	2.654	1.444	1.210	5.308
Oficiales	2.395	1.444	1.210	5.049

Suplemento en viajes de uno a cinco días: 1.942 pesetas.

Suplemento en viajes de uno a doce días: 1.366 pesetas.

En caso de enfermedad o accidente de trabajo se percibirán las correspondientes dietas, salvo en los casos de hospitalización de duración superior a quince días. Si esta situación perdurase por un plazo superior a quince días, la Empresa podrá optar con gastos a su cargo por enviar al paciente a su lugar de residencia familiar, con la conformidad del Médico que le atiende.

Artículo 7. *Reconocimiento médico.*

Se cumplirá la legislación vigente en este punto, efectuándose el reconocimiento médico anual en Madrid o en el lugar de desplazamiento de los interesados, dentro del último trimestre de cada año.

Artículo 8. *Pluses.*

El actual plus de altura o, en su defecto, de peligrosidad, penosidad o toxicidad, etc., se compensará según la derogada Ordenanza del Metal.

Artículo 9. *Venta a empleados.*

El Departamento de Montajes enviará fotocopia de las posibles ofertas de material a todas las obras, para información del personal de AEG enviando una copia para el Delegado de Personal.

14088 CORRECCION de erratas de la Resolución de 19 de mayo de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del III Convenio Colectivo para el Personal Laboral de Administración de la Seguridad Social.

Advertidas erratas en el texto del Convenio Colectivo anejo a la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 124, de fecha 25 de mayo de 1994, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

Artículo 15, párrafo 2:

Donde dice: «... correspondientes a su categoría profesional y el puesto de trabajo que desempeñe...», debe decir: «... correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe...».

Artículo 23:

En el cuadro de categorías profesionales, dentro de categorías en vigor, donde dice: «... Ordenanza del Mar con Hospedería...», debe decir: «... Ordenanza Casa del Mar con Hospedería...».

Artículo 27:

Donde dice: «... para jornadas de treinta y siete horas o superior...», debe decir: «... para jornadas de treinta y siete horas treinta minutos o superior...».