

- c) Los sueldos serán revisados el 1 de enero de 1978 con respecto al aumento del costo de vida durante 1977. Aparte de esta revisión, se aplicará un aumento del 5 por 100 el 1 de julio de 1977, si el costo de vida hubiera alcanzado un aumento igual o superior a dicho porcentaje desde el 1 de enero de 1977 al 30 de junio de 1977.
- d) Dietas de viaje.—Véase anexo A. 5.4.2.
- e) Vacaciones.—Véase punto 6.2.1. Anexo A.
- f) Trienios.—Véase punto 4.3.4. Anexo A.
- g) Horas extras.—Véase punto 3.4.2. Anexo A.
- h) Permisos retribuidos.—Véase punto 4.6.1. Letro «f». Anexo A.
- i) Recuperación de días festivos, en caso de viajes de servicio.—Véase punto 3.4.3. Anexo A.

Los puntos 1.2 y 1.3 permanecen invariables.

1.4. Las normas de este Convenio empezarán a regir a partir del 1 de enero de 1977 y tendrán validez por dos años.

*Explicación de los puntos arriba citados.*

Punto 4.1.2. La remuneración mensual se compone de los siguientes factores:

- 1) Sueldo base (A).
- 2) Antigüedad/trienios (B).
- 3) Devengos eventuales según 4.5 y 4.9.

*Promedio de días trabajados en la semana*

Antigüedad	6 días	5,75 días	5,5 días	5,25 días	5 días	Días laborables.
1-3 años	24	23	22	21	20	
4-6 años	25	24	23	22	21	
7-9 años	26	25	24	23	22	
Desde 10 años	27	26	25	24	23	

Las vacaciones han de ser tomadas en su 50 por 100 de una sola vez. El resto puede ser distribuido a voluntad del empleado y de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

Punto 4.3.4. Trienios.—Los empleados que lleguen al último escalón salarial percibirán los trienios a tenor de lo siguiente: Los tres primeros años, un 2,5 por 100. El cuarto año, nada. El quinto año, un 5 por 100. El sexto, nada. El séptimo año, un 5 por 100. El octavo año, nada. El noveno año, un 5 por 100. Con posterioridad se aplicará la norma legal de un 7,5 por 100 cada tres años hasta un máximo de 12 trienios. La base de cálculo es el salario base (A).

Punto 3.4.2. Si por razones de trabajo la Empresa no pudiera conceder la recuperación del tiempo realizado per horas extra o en domingos y días festivos en el periodo de un mes, la Empresa procederá al pago de dicho tiempo según 4.5.

Punto 4.6.1. f) Mudanza:

- 1) Dentro de la propia provincia: Un día.
- 2) Fuera de la provincia: Dos días.

Punto 3.4.3. Cuando los empleados, para asistir a un curso de entrenamiento, se vean obligados a viajar en domingo o día festivo, recuperarán un día sin suplemento de horas extras.

*Nota final*

Todas las demás normas del anterior Convenio permanecen válidas.

2129

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, S. A.»**

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, y

Resultando que la Presidencia del Sindicato Nacional del Metal, con escrito de 3 de enero de 1977, remitió a esta Dirección General el expediente de dicho Convenio Colectivo Sindical Interprovincial, que fue suscrito por las partes el día 31 de diciembre de 1976, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, acompañándose la documentación y los informes complementarios;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical en orden a su homologación, así como en su caso disponer su inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo;

A todos los efectos actuales: Revisión del costo de vida, jubilación, seguridad social, liquidaciones, horas extra, etc., se considerará como salario-unidad la suma (C) de los factores sueldo base (A) y antigüedad/trienios (B).

Punto 5.4.2. Las dietas de viaje por España serán las siguientes:

	Gastos día	Gastos noche	Total
	Pesetas	Pesetas	Pesetas
Grupo II (A-G1)	700	700	1.400
Grupo I (H-AT)	800	800	1.600

Punto 6.2.1. El período de vacaciones depende del tiempo de servicio en la Compañía al empezar el año de vacaciones. Para los tres primeros años cumplidos será de veinticuatro días hábiles, aumentándose a continuación por cada tres años de servicio en un día hábil, hasta alcanzar el límite de veintisiete días hábiles de vacaciones por año.

Según la distribución de los días de trabajo se establece la siguiente tabla:

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citadas, así como a las prescripciones establecidas en el artículo 5.º del Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, sobre medidas económicas, no observándose en el texto de dicho Convenio violación a norma alguna de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el día 31 de diciembre de 1976.

Segundo.—Inscribir el expresado Convenio Colectivo en el Registro de esta Dirección General y ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Comunicar esta resolución a la Secretaría General de la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que hará saber que, de acuerdo con el artículo 14.2 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, ya citada, no cabe recurso alguno en la vía administrativa, por tratarse de acuerdo aprobatorio.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 15 de enero de 1977.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

**CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «AEG IBERICA DE ELECTRICIDAD, S. A.»**

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El ámbito de este Convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5.º, a), 1 de la Ley de Convenios Colectivos de 19 de diciembre de 1973 y el artículo 4.º de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, se concreta a la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, S. A.», afectando a sus centros de trabajo enclavados en toda España, con excepción de las fábricas de Tarrasa y Rubí (Barcelona) y talleres de San Fernando de Henares (Madrid), todos los cuales se regirán por Convenios propios.

Queda, asimismo, excluido de este Convenio, el personal eventual contratado con carácter temporal en instalaciones y obras de duración determinada, a quien le será de aplicación el Convenio Colectivo Provincial correspondiente.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio se aplicará durante el período de su duración a la totalidad del personal encuadrado en los grupos, Técnico, Administrativo, Subalterno y Obrero que pertenezca a los Centros de trabajo a que afecta según el artículo anterior, tanto a los que se hallen prestando servicio activo en la actualidad como a los que ingresen durante su vigencia.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

No obstante, los efectos económicos del mismo se aplicarán desde el 1 de enero de 1977.

El período inicial de este Convenio finalizará el 31 de diciembre de 1978, entendiéndose prorrogable después por años, salvo que medie denuncia expresa del mismo dentro del plazo mínimo de tres meses anteriores a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que por los Organismos oficiales, en el ejercicio de las facultades que les son propias, no sea aprobado alguno de los puntos del Convenio, desvirtuándolo fundamentalmente, a juicio de cualquiera de las partes, quedará el Convenio nulo y sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

Art. 5.º *Compensación de mejoras.*—Las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio serán compensables, hasta donde alcance, con las mejoras o retribuciones económicas que en su estimación anual y sobre el mínimo reglamentario viniese en la actualidad satisfaciendo la Empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación y forma de dichas mejoras o retribuciones o compensaciones: Comisiones sobre ventas, plus de distancia, primas, pagas extraordinarias de cualquier índole, etcétera. Todo ello aunque sus módulos adopten la apariencia de primas o tanto por ciento de la producción y facturación y coincida o no su cómputo con las fechas regulares señaladas para el devengo de los respectivos salarios o sueldos y aunque la implantación de tales mejoras o retribuciones obedezcan a un Convenio particular, pacto de cualquier clase, aplicación de índices de coste de vida, contrato individual, uso o costumbre y otras causas.

Las disposiciones oficiales futuras que supongan modificación económica en todo 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.

Por el contrario y si así no ocurriera, se considerarán absorbibles por las mejoras establecidas en el Convenio.

Art. 6.º *Garantía personal.*—Las situaciones personales que con carácter global superen a las pactadas serán respetadas, manteniéndose estrictamente para cada persona.

Art. 7.º *Categorías profesionales.*—Se mantendrán en vigor las mismas de la actual Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica, pero incrementadas con las categorías de «Personal de montaje», que se especifican en el artículo 14 del presente Convenio, todo ello sin perjuicio de la valoración de tareas y descripción de puestos de trabajo, que llevará a cabo la Empresa con la intervención del Jurado.

Art. 8.º *Ingresos.*—Durante la vigencia del presente Convenio se procurará que, antes de proceder a la contratación del personal ajeno a la Empresa, se agoten todas las posibilidades de promoción del personal de plantilla, con la intervención del Jurado.

Las admisiones del personal, realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerarán hechas a título de prueba, variables 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, Especialistas y Pinches, quince días.

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

Art. 9.º *Ascensos.*—Los ascensos se regularán de acuerdo con el artículo 24 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

En la promoción del personal tendrá intervención el Jurado de Empresa, salvo en los puestos de confianza, autoridad o mando, que se cubrirán por libre designación de la Dirección de la Empresa.

Durante el año 1977 se realizará un estudio de valoración de puestos de trabajo, notificando los resultados de la misma al Jurado de Empresa.

Art. 10. *Antigüedad.*—Los premios por antigüedad que correspondan percibir al personal de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 76 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica figuran en la columna correspondiente de las tablas del artículo 14.

Se revisarán sus importes el día 1 de enero de 1978, según el incremento que en dicha fecha experimenten los mínimos garantizados al 1 de enero de 1977, por aplicación de la variación del coste de la vida más 3,5 por 100.

Art. 11. *Jornada.*—La jornada legal de trabajo para los centros a que se refiere este Convenio será la siguiente:

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

La jornada flexible se rige por un Reglamento acordado por la Dirección, con la intervención del Jurado de Empresa, en el que se fijan las bases de aplicación y control, respetando las propias características de cada centro de trabajo.

Este Reglamento se ha establecido de forma abierta con la posibilidad de modificarlo cada seis meses, previa intervención del Jurado y de acuerdo con lo que aconseje la experiencia.

Queda exceptuado de este artículo el personal relacionado directamente con los clientes. En el Reglamento sobre jornada flexible se especificarán las condiciones concretas que han de regir en cada centro de trabajo y los puestos vinculados directamente a los clientes o usuarios.

Asimismo queda exceptuado de este artículo el personal de montaje, quien trabajará de lunes a sábado, en jornada de mañana y tarde.

En ambos casos, lo que exceda de cuarenta y ocho horas semanales se abonará como horas extraordinarias.

Art. 12. *Horas extraordinarias.*—El abono de las horas extraordinarias se calculará de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia.

Art. 13. *Vacaciones.*—Con respecto de los derechos adquiridos, los productores disfrutarán una vacación anual retribuida, de acuerdo con la siguiente escala:

Antigüedad	Días naturales
De 1 a 10 años .....	26
De 10 a 15 años .....	29
De 15 a 25 años .....	30
De 25 a 40 años .....	32
Más de 40 años .....	35

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

Los menores de dieciocho años disfrutarán treinta días naturales de vacaciones.

Durante la vigencia del Convenio se disfrutarán dos puentes, que serán los dos primeros de cada año.

Art. 14. *Retribuciones.*—Las retribuciones del personal, excluido Montajes, quedarán integrados por los siguientes conceptos: Sueldo base, complemento personal mínimo por dedicación, plus al puesto y complemento por antigüedad, cuyos valores respectivos constan en las tablas siguientes:

#### Personal obrero

Categorías	Sueldo base	Complemento mínimo personal dedicación	Total	Quinquenios	Plus al puesto
Oficial 1.ª .....	525	138	663	33,15	—
Oficial 2.ª .....	509	116	625	31,25	—
Oficial 3.ª .....	493	110	603	30,15	—
Especialista .....	491	91	582	29,10	—
Mozo Esp. almacén .....	491	91	582	29,10	—
Peón .....	475	85	560	28,00	—
Aprendiz cuarto año .....	256	191	447	—	—
Aprendiz tercer año .....	256	128	384	—	—
Aprendiz segundo año .....	160	182	342	—	—
Aprendiz primer año .....	160	145	305	—	—

El personal obrero perteneciente al Servicio de Asistencia Técnica percibirá un plus al puesto de 3.000 pesetas mensuales, según se especifica en el anexo adjunto.

El resto del personal obrero no adscrito a Montajes ni al Servicio de Asistencia Técnica percibirá mensualmente el siguiente plus al puesto de trabajo, para garantizar los salarios mínimos estipulados en este Convenio.

Pesetas

Oficial 3. <sup>a</sup> .....	4.910
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	5.250
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	5.310

	Pesetas
Peones .....	5.450
Mozo especialista .....	4.790
Especialistas .....	5.540

Estos pluses absorben en su totalidad y con carácter general la carencia de incentivo.

Los Jefes de Equipo percibirán un complemento personal de mando equivalente al 20 por 100 del salario base de su categoría.

**Personal subalterno**

Categorías	Sueldo base	Complemento mínimo personal dedicación	Total	Quinquenios	Plus al puesto
Listero .....	15.118	5.310	20.428	1.021	2.572
Almacenero .....	14.976	4.770	19.746	987	3.254
Vigilante .....	14.378	4.914	19.292	965	3.708
Ordenanza .....	14.254	5.038	19.292	965	3.708
Portero .....	14.254	5.038	19.292	965	3.708
Conserje .....	15.211	5.450	20.661	1.033	2.339
Telefonista .....	14.254	5.038	19.292	965	3.708
Chófer turismo .....	15.519	6.271	21.790	1.090	2.710
Chófer camión .....	15.735	6.535	22.270	1.114	2.730

**Personal administrativo**

Categorías	Sueldo base	Complemento mínimo personal dedicación	Total	Quinquenios	Plus al puesto
Jefe 1. <sup>a</sup> .....	19.746	11.235	30.981	1.549	—
Jefe 2. <sup>a</sup> .....	18.636	8.857	27.493	1.375	—
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	17.217	7.345	24.562	1.228	638
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	16.229	5.455	21.684	1.084	2.316
Auxiliar .....	14.994	4.950	19.944	997	3.056
Viajante .....	17.217	4.930	22.147	1.107	3.053
Aspirante 17 años .....	7.664	4.306	11.970	—	—
Aspirante 16 años .....	7.664	3.650	11.314	—	—
Aspirante 15 años .....	4.832	4.805	9.637	—	—
Aspirante 14 años .....	4.832	4.301	9.133	—	—

**Personal técnico**

Categorías	Sueldo base	Complemento mínimo personal dedicación	Total	Quinquenios	Plus al puesto
<i>Técnicos de taller</i>					
Jefe de Taller .....	19.654	12.895	32.549	1.627	—
Maestro Taller .....	17.494	9.323	26.817	1.341	—
Maestro 2. <sup>a</sup> .....	17.124	9.194	26.318	1.316	—
Encargado .....	16.074	6.616	22.690	1.135	2.510
<i>Técnicos de oficina</i>					
Delineante Proyectista .....	18.975	9.519	28.494	1.425	—
Delineante 1. <sup>a</sup> .....	17.217	7.345	24.562	1.228	638
Delineante 2. <sup>a</sup> .....	16.229	5.455	21.684	1.084	2.316
Calcedor .....	14.994	4.950	19.944	997	3.056
Reproductor de planos .....	14.285	5.007	19.292	965	3.708
<i>Técnicos de organización</i>					
Jefe 1. <sup>a</sup> .....	18.975	9.687	28.662	1.433	—
Jefe 2. <sup>a</sup> .....	18.636	8.857	27.493	1.375	—
Técnico organización 1. <sup>a</sup> .....	17.217	7.345	24.562	1.228	638
Técnico organización 2. <sup>a</sup> .....	16.229	5.455	21.684	1.084	2.316
Auxiliar organización .....	15.643	4.445	20.088	1.004	2.912
<i>Técnicos titulados</i>					
Ingeniero Superior y Licenciados .....	23.788	17.918	41.706	2.085	—
Ingeniero Técnico y Peritos .....	22.616	15.898	38.514	1.926	—
Graduado Social .....	22.616	15.898	38.514	1.928	—
Maestro Industrial .....	18.265	9.280	27.545	1.377	—

Al presente Convenio se anexa un sistema de incentivos para el personal obrero reparador del Servicio de Asistencia Técnica.

## Personal de montaje y puesta en servicio de instalaciones

Categorías	Sueldo base	Complemento mínimo personal dedicación	Total	Quinquenios	Plus al puesto
Ingeniero Superior .....	23.788	17.918	41.706	2.085	—
Ingeniero Técnico y Peritos .....	22.616	15.898	38.514	1.926	—
Maestro Industrial .....	18.265	9.280	27.545	1.377	—
Contramaestre .....	17.463	9.354	26.817	1.341	—
Encargado .....	16.074	6.616	22.690	1.135	—
Oficial 1. <sup>a</sup> (obrero) .....	525	138	663	33,15	—
Oficial 2. <sup>a</sup> (obrero) .....	509	116	625	31,25	—
Oficial 3. <sup>a</sup> (obrero) .....	493	110	603	30,15	—
Especialista .....	491	91	582	29,10	—
Peón .....	475	85	560	28,00	—

La retribución por todos los conceptos del personal de montaje no será inferior a lo estipulado en el Convenio, para el resto del personal en sus respectivas categorías profesionales.

Los Jefes de Equipo percibirán un complemento personal de mando equivalente al 20 por 100 del salario base de su categoría.

## REVISIÓN DE LAS TABLAS DE RETRIBUCIONES

Para el 1 de julio de 1977 y 1 de julio de 1978 se incrementarán las tablas con el aumento del coste de la vida experimentado entre noviembre de 1976/77 y mayo de 1977/78. Dicho incremento no será absorbible hasta las categorías de Oficiales de primera, inclusive, y las restantes categorías superiores, cuyos aumentos voluntarios no excedan de 4.000 pesetas.

En todo caso y desde 1 de enero de 1978 serán incrementadas las tablas salariales base del artículo 14, las del complemento personal mínimo por dedicación y las del plus al puesto de trabajo, con el porcentaje que signifique el incremento del coste de la vida medio del conjunto nacional, correspondiente al periodo comprendido entre noviembre de 1976 y octubre de 1977, más 3,5 por 100. Este incremento no será absorbible, salvo con el que haya podido restar como no absorbible al 1 de julio de 1977 y 1 de julio de 1978.

Art. 15. *Gratificaciones de 18 de Julio y Navidad.*—El personal percibirá treinta días de gratificación en cada una de las citadas fechas.

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 otorguen, la de 18 de Julio en el primer semestre y la de Navidad en el segundo.

Durante las Navidades de 1977, la Empresa concederá a todos sus productores un obsequio, garantizando el mismo contenido y calidad del año 1975.

Art. 16. *Premio de vinculación a la Empresa.*—Los trabajadores percibirán una gratificación de dos mensualidades al cumplir veinticinco años de servicio en la Empresa y de cuatro al cumplir los cuarenta y cincuenta años, respectivamente. El importe de esta gratificación se calculará sobre retribuciones reales.

Art. 17. *Jubilaciones.*—La Empresa aplica voluntariamente un sistema de jubilación para trabajadores con edades y años de servicio determinados, concediendo una compensación económica que disminuye la diferencia existente entre la pensión otorgada por la Mutualidad Laboral y los salarios reales.

Art. 18. *Subsidio de supervivencia.*—La Empresa concertará exclusivamente a su cargo un subsidio a favor de los familiares de los trabajadores y trabajadoras, que suponga la entrega a su fallecimiento de un capital proporcionado al sueldo total, al cónyuge o a las personas que dependan económicamente del asegurado, por el siguiente orden: Cónyuge, ascendientes o descendientes, todos, tanto legítimos como naturales o adoptivos, siempre que hayan sido indicados como beneficiarios a la firma de la póliza o cuando se produzcan circunstancias que obliguen al cambio de beneficiario.

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

Si, como consecuencia de accidente o enfermedad, el asegurado quedase incapacitado total y permanentemente, antes de cumplir la edad de setenta años, se hará efectivo el capital al propio asegurado, quedando extinguida la garantía para caso de muerte del mismo.

Si el fallecimiento sobreviene a consecuencia de accidente, antes de los setenta años de edad, se hará efectivo un capital igual al doble garantizado por muerte natural.

La cuantía del capital por fallecimiento por enfermedad a partir de 1 de enero de 1977 queda establecida en la siguiente escala:

Sueldo mensual	Capital
Hasta 25.000 pesetas.	630.000 pesetas.
Más de 25.000 pesetas.	Una anualidad más un 30 por 100 y como mínimo 630.000 pesetas.

Los conceptos que, a estos efectos, se estimarán para calcular el sueldo serán: Para empleados, la suma del sueldo base, quinquenios, complemento personal por dedicación; para obreros, salario de valoración, quinquenios y una cifra equivalente a la que correspondería a su categoría profesional por plus al puesto. Para 1 de enero de 1978 se actualizarán estos capitales con arreglo a la revisión prevista en el artículo 14.

Art. 19. *Ayuda escolar.*—Durante la vigencia del presente Convenio, todos los productores con hijos estudiando, con edades comprendidas desde el primer día que cumpla los seis años hasta el 31 de diciembre del año que cumpla dos diecinueve, percibirán una ayuda de 700 pesetas brutas mensuales, durante los meses de octubre a junio, ambos inclusive.

Será preciso justificar los estudios de los hijos con edades entre quince a diecinueve años, respectivamente.

Art. 20. *Prendas de trabajo.*—La Empresa dará cada año a todo el personal a quien corresponda, conforme a la legislación vigente, dos batas o dos monos, haciéndose la entrega de estas prendas de una sola vez, a finales de cada año.

Art. 21. *Formación de personal-ayuda para estudios.*—En la programación y desarrollo de los planes de formación del personal productor de «AEG» intervendrá activamente el Jurado de Empresa.

La Empresa, durante la vigencia de este Convenio y de acuerdo con los planes de formación, elaborará un Reglamento para ayuda a estudios; dicho Reglamento quedará ultimado en el mes de febrero de 1977 y se enviará a todos los Jurados de Empresa para que quede constancia en sus respectivos protocolos.

Art. 22. *Venta a empleados.*—Se acepta la promesa de Dirección General de revisar el actual sistema de ventas a empleados de productos D y R del almacén A.

Art. 23. *Asistencia médica.*—Se abonará a todos los empleados el importe de la primera visita al Médico especialista, recomendado por el Médico de la Empresa.

Art. 24. *Adaptación al Convenio Provincial de Madrid.*—Si durante la vigencia del Convenio Interprovincial de «AEG» Ibérica de Electricidad, S. A., 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.

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 del año siguiente.

Art. 25. *Repercusión en precios.*—Los aumentos que suponen el conjunto de estipulaciones del presente Convenio no supondrán otros incrementos en los precios que los autorizados oficialmente, según los procedimientos establecidos.

Art. 26. *Comisión Paritaria.*—Para interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio se crea una Comisión Paritaria, que se compondrá del Presidente y 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. El Presidente de la Comisión será el Presidente del Sindicato Nacional del Metal o la persona en quien éste delegue.

La Comisión designada emitirá informe razonado, en cada caso, en el plazo más breve posible.

**Anexo al Convenio Colectivo Interprovincial de «AEG Ibérica de Electricidad, S. A.», para el personal obrero reparador del Servicio de Asistencia Técnica**

El presente anexo se acordará mediante pactos individuales en base a las siguientes directrices:

**1. Retribución.**

La retribución estará de acuerdo con la categoría profesional, según las tablas del Convenio Colectivo, artículo 14, y el correspondiente plus al puesto.

**2. Plus al puesto.**

Para el plus al puesto reflejado en la tabla salarial del Convenio Colectivo (artículo 14) se exigen las siguientes condiciones:

- Conducir, conservar y mantener los vehículos del S. A. T.
- Extender y cobrar las facturas por reparaciones y servicios.
- Realizar trabajos administrativos, de almacenaje y subalternos.
- Asistencia a cursillos, así como estudios y conservación de la información técnica.
- Conservación y revisión del «stock» de repuestos en vehículo.
- Conservación y mantenimiento de las herramientas de trabajo.
- Observar la puesta en servicio del tacógrafo.

**3. Reparadores de domicilio.**

**a) Reparaciones material D:**

Por cinco avisos diarios: Sueldo Convenio.

Por seis avisos diarios: Salario mínimo estipulado en Convenio para las categorías equivalentes en la rama de Administrativos.

Por siete avisos diarios: Sueldo Convenio más 8.000 pesetas mensuales.

El cómputo se realizará mensual (o bimensual).

**b) Reparaciones material R:**

Por seis avisos diarios: Sueldo Convenio.

Por siete avisos diarios: Salario mínimo estipulado en Convenio para las categorías equivalentes en la rama de administrativos.

Por ocho avisos diarios: Sueldo Convenio más 8.000 pesetas mensuales.

El cómputo se realizará mensual (o bimensual).

**c) Acuerdos comunes para D. R.:**

Cada reparación a domicilio que rebase las siete u ocho diarias en D o R, respectivamente, recibirán un premio de 175 pesetas cada una.

Cada 60 kilómetros de desplazamiento en ruta se computará como una reparación terminada.

Se abonarán 65 pesetas como comisión por cada cobro de reparación o servicio al contado y 20 pesetas por cada cobro de desplazamiento en garantía.

Si los cobros anuales ascienden a 1.000.000 de pesetas en D. y a 600.000 pesetas en R. se devengará un premio anual de 10.000 pesetas. Caso de rebasarse 1.250.000 pesetas en D. y 750.000 en R. el premio será de 20.000 pesetas anuales.

**4. Reparadores en frigoríficos**

Los especialistas en frigoríficos que no realicen reparaciones de otro tipo y una vez alcanzada la media de siete reparaciones diarias, percibirán 200 pesetas por cada cambio de grupo y 300 pesetas por cada cambio de compresor.

**5. Reparadores de taller y D. R.**

El Jefe de taller o Encargado es el responsable directo de la fijación de los tiempos necesarios para la realización de las reparaciones.

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

- A: Cuyo premio mensual será de 10.000 pesetas.
- B: Cuyo premio mensual será de 8.000 pesetas.
- C: Cuyo premio mensual será de 5.000 pesetas, y
- D: Sueldo Convenio.

**6. Reparadores de domicilio, taller y ruta en D. y R.**

Su premio será proporcional a la dedicación en cada actividad.

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

8. En los casos de baja por enfermedad o accidente (siempre que el absentismo del centro de trabajo no supere el 6 por 100), gratificación 18 de Julio, Navidad y vacaciones, se abonará a los reparadores de domicilio 8.000 pesetas y a los de taller 10.000 pesetas, 8.000 pesetas y 5.000 pesetas, respectivamente.

9. 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 u ocho avisos diarios, respectivamente.

10. Los reparadores que tengan que utilizar normalmente los vehículos del S. A. T., 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.

Estos mismos reparadores recibirán anualmente 4.000 pesetas para poder pagar las posibles multas que pudieran serles impuestas a lo largo del año.

11. Si durante tres meses consecutivos no se alcanza la media de avisos terminados prevista, quedarán automáticamente sin efectos las condiciones especiales de este pacto, quedando el reparador retribuido en el futuro con el sueldo estipulado en el Convenio colectivo.

12. 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.

**1868**

**CUENTAS de Gestión y Balances de Situación de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social correspondientes al año 1975 y acordada su publicación por Orden de 27 de diciembre de 1976. (Continuación.)**

Cuentas de Gestión y Balances de Situación de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social correspondientes al año 1975, aprobadas por el Ministerio de Trabajo y ratificada dicha aprobación, con carácter definitivo, por el Consejo de Ministros en su reunión del día 23 de diciembre de 1976, y que se insertan en el «Boletín Oficial del Estado» en cumplimiento de lo establecido en el artículo 5.º de la Ley de Seguridad Social.