

serán las que figuran en las tablas.

b) Prima a la producción del personal obrero, sin medición de tiempo.

El rendimiento estimado y otorgado en el porcentaje se fija en un 33 por 100 óptimo y un 25 por 100 mínimo, según estimación de los Jefes inmediatos superiores.

Art. 2.º *Organización del 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 la ágil eficacia requerida por la coyuntura de los 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.

Art. 3.º *Procedimiento de medición del trabajo.*—Para medir la cantidad de trabajo desarrollado por cada persona se continuará aplicando el sistema CREA, que permite establecer o fijar normas generales tipo para la medida de cada operación o conjunto de operaciones, midiendo todas y cada una de las labores a realizar:

Tiempo invertido.

Tiempo real trabajado.

Descanso o tiempo de reposo y calidad de trabajo.

El sistema CREA, tal como se consigna en este Convenio, regirá hasta que sea modificado o sustituido por otro, incluso durante el período de su vigencia; en ambos casos, previo acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Art. 4.º *Unidad de medida.*—Para determinar la calidad y cantidad de trabajo en la forma prevista en el artículo anterior se considerará como unidad de medida el minuto, que es la cantidad de trabajo útil efectivamente desarrollado por un obrero capacitado y adaptado al puesto, en un minuto, trabajando a un ritmo normal, con buena calidad y con el descanso compensador de su esfuerzo.

Art. 5.º *Cantidad de trabajo.*—Se entiende por cantidad de trabajo realizado por un productor durante un tiempo determinado la suma de minutos concedidos correspondientes a la tarea o tareas ejecutadas en ese tiempo determinado, medidos en la forma prevista anteriormente.

Art. 6.º *Rendimiento.*—Tendrá la consideración de actividad o rendimiento la cantidad de trabajo útil que resulte de dividir los minutos óptimos correspondientes a la tarea o tareas útiles encomendadas por el tiempo en minutos de trabajo reales invertidos en su desarrollo, multiplicado por ciento. La escala correspondiente para este concepto estará comprendida entre cero y cien.

Art. 7.º *Rendimiento mínimo exigible, normal y óptimo.*

a) Rendimiento mínimo exigible:

Se considera como actividad o rendimiento mínimo exigible el 75. Durante el período de adaptación a otro puesto de trabajo, que nunca será superior a quince días, la actividad no podrá ser inferior a 60 puntos CREA (60 por 100 del rendimiento mínimo), pagándose entonces con el 25 por 100 correspondiente el rendimiento normal o correcto.

b) Rendimiento normal o correcto:

Se considera actividad normal el aumento en productividad de una 12,5 sobre el mínimo exigible, equivalente a 84,37 puntos CREA.

c) Rendimiento óptimo:

Con objeto de limitar la actividad del personal en una medida que no le suponga perjuicio físico, se considerará como actividad óptima la que pueda desarrollar un trabajador capacitado y conocedor del trabajo a lo largo de su jornada y de su vida laboral en buenas condiciones. Esta actividad estará representada por 100.

Art. 8.º *Tiempos de espera.*—Tendrán esta consideración los tiempos en que por causa ajena a su voluntad haya de permanecer inactivo el trabajador, bien por espera de materiales o por otras causas.

Estos tiempos se valorarán como tiempos de rendimiento mínimo a base de 75.

Caso de que los tiempos de espera de un puesto de trabajo se repitan frecuentemente, la Empresa procurará completar las funciones del puesto en forma que el trabajador diligente pueda mejorar sus rendimientos medios y alcanzar mayores porcentajes de prima.

Art. 9.º *Hoja de trabajo.*—Cada trabajador cumplimentará la hoja de trabajo, en la que se detallarán las labores realizadas, tiempo de espera, motivos, hora de comienzo, hora de terminación y demás análogos.

Este documento será verificado por el mando intermedio, quien dará su conformidad o efectuará las alegaciones que correspondan. Estará redactado con las particularidades precisas para cada puesto de trabajo. Falsear voluntariamente la información de este documento será considerado como falta grave y la reincidencia será considerada como falta muy grave.

Art. 10. *Valoración de la calidad y cantidad de trabajo.*—A la vista de la hoja de trabajo, si el mismo ha sido desarro-

llado dentro de los límites de calidad exigidos, se valorará el tiempo real útil desarrollado de acuerdo con las unidades de medida asignadas a cada operación, a la que se aumentará la que corresponda a la aplicación de lo dispuesto respecto a tiempos de espera.

Art. 11. *Prima o incentivo.*—Tendrá la consideración de prima o incentivo el rendimiento obtenido por el procedimiento señalado en el artículo sexto, y cuya valoración definen los artículos 14 y 17 según tablas.

Art. 12. *Revisión de valores.*—Los valores de trabajo establecidos para cada una de las diferentes operaciones de la Empresa serán revisables cuando varien las circunstancias que concurren en su valoración, tales como:

Mecanización.

Cambio de método operatorio.

Condiciones que influyen en el coeficiente de descanso.

Cambios de las exigencias de calidad.

Variación excesiva en los tiempos de espera.

Variación en los tiempos de vigilancia.

Rendimiento medio de la sección superior al 100.

Por error apreciado.

Otras causas análogas a las anteriores.

Art. 13. *Disminución voluntaria y continuada de rendimiento.*—Si el trabajador no obtuviese por causa voluntaria la actividad mínima exigida, es decir, si su rendimiento fuese inferior a 75 durante cuatro días consecutivos o seis alternos en el transcurso de un mes, podrá ser objeto de despido por bajo rendimiento, de acuerdo con el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 14. *Retribución en supuestos de enfermedad común y permisos reglamentariamente retribuidos.*—Durante los días de ausencia por las causas citadas, se abonarán las cantidades que figuran en las tablas de salarios del artículo 15 y además, por cada día laborable de lunes a viernes, se abonarán las cantidades que figuran en las tablas para este concepto, con sujeción a lo dispuesto en el artículo 26 de este Convenio.

5268

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo para la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Fiat Hispania, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Fiat Hispania, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 12 de febrero de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el expediente relativo al citado Convenio, acordado por la Comisión deliberadora, designada a dicho efecto el 8 de febrero de 1980;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer de lo acordado por las partes en Convenio Colectivo, en orden a su homologación, así como, en su caso, para disponer su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y el 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que las partes, mutuamente, se han reconocido la capacidad necesaria para negociar el presente Convenio, en cuanto lo suscriben, y que éste se ajusta a los preceptos contenidos en la Ley y Orden antes citadas, sin que se advierta contravención a preceptos de derecho necesario, por lo que procede su homologación;

Vistos los preceptos legales mencionados y demás de general y pertinente aplicación.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Fiat Hispania, S. A.», y sus trabajadores, suscrito por sus respectivas representaciones el día 8 de febrero de 1980.

Segundo.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 10 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

II CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «FIAT HISPANIA, S. A.»

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El ámbito del presente Convenio es de Empresa y afecta a los Centros de trabajo de «Fiat Hispania, S. A.», en Madrid y Barcelona y cualquier otro que pudiera crearse en territorio español.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores de «Fiat Hispania, S. A.», de Madrid y Barcelona, en plantilla en la fecha de su entrada en vigor, a excepción del personal al que hace referencia el artículo 3.º, K), de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1978.

Las cláusulas del Convenio afectarán a todos los trabajadores que ingresen en la Empresa durante la vigencia del mismo.

Art. 3.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1980, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», venciendo el 31 de diciembre de 1980.

Art. 4.º El Convenio quedará prorrogado automáticamente por un año si con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento no se hubiese dado preaviso por alguna de las partes contratantes.

Art. 5.º *Compensación.*—Las condiciones pactadas son compensables y absorbibles por las que se puedan establecer en disposiciones generales, reglamentarias, convenios colectivos, decisiones administrativas o contenciosas, que únicamente tendrán aplicación práctica si, globalmente consideradas, superasen la totalidad de las percepciones resultantes del presente Convenio, en cómputo anual.

REGIMEN DE TRABAJO

Art. 6.º *Jornada de trabajo.*

1. La jornada en cómputo anual de trabajo real y efectivo para todo el personal que en 1979 hizo una jornada de mil novecientas horas será de mil ochocientas ochenta horas en los centros de trabajo de «Fiat Hispania, S. A.», de Madrid y Barcelona.

2. El personal empleado que en 1979 hizo una jornada de cuarenta horas en cómputo semanal, continuará realizando esta misma jornada.

3. Los horarios específicos de cada centro se establecerán según las jornadas pactadas con los respectivos Comités de Empresa, teniendo en cuenta las siguientes circunstancias:

Al personal de la Sección de Secretaría de Dirección, Correo-Télex, Ordenanzas, Telefonistas y Conductores de Dirección se les podrá adaptar su jornada de acuerdo con las necesidades de la Dirección General, mediante el horario especial que una vez aprobado el calendario laboral se determine.

Para la recepción de coches de empleados y clientes fuera de las horas normales de trabajo, un Probador, por turno, prolongará una hora diaria su jornada, abonándose dicha hora como extraordinaria.

4. Con el fin específico de cubrir el servicio asistencial al cliente, a iniciativa de «Fiat Hispania, S. A.», o por atender compromisos con nuestros distribuidores o épocas de mayor afluencia de clientes, la Dirección podrá establecer fuera de la jornada normal de trabajo en cada uno de los centros un turno, compuesto al máximo, por las siguientes personas:

a) Un Jefe Sección Taller, un Probador, un Mecánico, un Electricista, un Carrocero, un Engrasador, un Empleado de la oficina de taller, un Distribuidor piezas almacén.

A todo el personal anterior se le abonarán estas horas como extraordinarias.

b) Servicio de Venta:

Un Jefe de ventas, un Corredor en plaza.

Art. 7.º *Vacaciones.*—Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones.

El cómputo de la antigüedad a efectos de disfrute de los días de vacaciones se hará por años naturales, de tal forma que aquellos trabajadores que cumplan un año de servicio dentro del año natural, podrán disfrutar de sus vacaciones íntegras en el número de días al que se alude en el párrafo anterior.

Los trabajadores con más de dos años de servicio podrán disfrutar de cuatro días de su periodo anual de vacaciones en Navidades, siempre que se mantenga una plantilla mínima del 60 por 100 en cada sección, salvo en aquellos servicios que por sus características específicas o urgencia así lo impidan. Estos días serán computados dentro de las vacaciones anuales retribuidas de cada trabajador.

En aquellos servicios en los que por necesidades de trabajo el disfrute de las vacaciones se efectúe por turnos, se adoptará un criterio de preferencia por parte del personal más antiguo, dándole a este criterio un sentido rotativo.

Art. 8.º Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Por matrimonio, quince días laborables, considerados de lunes a viernes.

b) Por necesidades de atender personalmente asuntos propios que no admiten demora, el tiempo imprescindible, previa justificación.

c) Por muerte o entierro del cónyuge, padres, hijos, hermanos y padres políticos y alumnamiento de esposa, tres días naturales, o cinco si es fuera de Madrid o de Barcelona.

Art. 9.º Las licencias y permisos regulados en el artículo 8.º serán retribuidos a razón del salario base más complementos

personales. Atendidas las circunstancias que en el caso concurren, los Jefes que concedieron las licencias podrán prorrogarlas siempre que lo solicite debidamente el personal interesado.

En los casos a que se refiere el apartado b) del artículo 8.º se otorgará la licencia, demostrada la indudable necesidad, sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo anterior.

La concesión de las licencias corresponde a la Dirección o a la persona en quien delegue. En los supuestos recogidos en los apartados b) y c) del artículo 8.º, la concesión se hará en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse al trabajador que alegue causas que resulten falsas. En el caso a) del propio artículo, la resolución deberá adoptarse dentro de los quince días siguientes a la comunicación. En todos los casos, incluidas las prórrogas, se podrá exigir la oportuna justificación de las causas alegadas.

Art. 10. *Régimen disciplinario.*—En esta materia se estará a lo establecido en la vigente Ordenanza de Trabajo en el Comercio y demás disposiciones de general aplicación.

Art. 11. Las bajas por enfermedad deberán entregarse en la Sección de Personal de cada centro dentro de las primeras veinticuatro horas desde que fueran extendidas. En caso de imposibilidad, serán cursadas por correo dentro de dicho plazo. Ello no eximirá de la obligación de avisar telefónicamente a la Empresa, en las primeras horas, del motivo de la ausencia.

Art. 12. *Incremento salarial.*

1. El incremento salarial para el año de vigencia de este Convenio consistirá en la aplicación de un 15 por 100 sobre los siguientes conceptos a 31 de diciembre de 1979:

Salario base.

Complemento personal asignado.

2. Se garantiza un salario mínimo de 40.000 pesetas mensuales, integrado por salario base y complemento personal asignado. Este criterio se aplica a la paga correspondiente a los doce meses naturales y las tres pagas extraordinarias de beneficios, julio y Navidad.

Art. 13. Los salarios mínimos a 31 de diciembre de 1979, incrementados en el valor que resulte del aumento salarial establecido en el artículo anterior, constituyen los salarios base por categoría profesional.

Para el personal en plantilla al 31 de diciembre de 1979, el salario base individual estará constituido por los actuales sueldos o salarios base, más el incremento salarial pactado en el artículo 12.

Art. 14. *Complemento personal asignado.*—Se incluirán en este concepto aquellas percepciones concedidas por la Empresa y que sean consecuencia de las condiciones personales del trabajador, libremente valoradas por la Dirección.

Art. 15. *Complemento personal por antigüedad.*—El complemento personal por antigüedad se pagará por trienios, de acuerdo con el baremo que figura a continuación:

Número de trienios	Anual	Acumulado
1	7.221	7.221
2	9.828	16.849
3	12.001	28.850
4	12.018	40.868
5	14.408	55.276
6	14.424	69.700
7	16.831	86.531

A partir del séptimo trienio se pagará sin limitación de número, conforme el valor pactado para el séptimo. El pago de este complemento se efectuará en dieciséis pagas. Es decir, las correspondientes a los doce meses naturales y las cuatro extraordinarias de beneficios, julio, Navidad y fomento de la cultura.

Art. 16. Los devengos por antigüedad se computarán desde la fecha en que el trabajador hubiera ingresado en la Empresa.

Art. 17. *Complemento de vencimiento periódico superior al mes.*—Durante la vigencia del presente Convenio, las pagas extraordinarias de Navidad, julio y beneficios se abonarán a todo el personal por los siguientes conceptos:

Sueldo o salario base.

Complemento personal asignado.

Complemento personal por antigüedad.

Durante la vigencia del presente Convenio la denominada paga de fomento de la cultura se abonará en el mes de septiembre para cada categoría profesional en los importes señalados en la tabla que se adjunta como anexo 1.

Art. 18. *Prima de producción de los talleres de los centros de la avenida de Aragón, sin número, polígono de Las Mercedes (Madrid), y Prat de Llobregat (Barcelona).*

1. Prima mano de obra productiva.

La fórmula por la que se rige la prima de MOP es la siguiente:

$$(1) I = \frac{\text{Horas facturadas}}{\text{H. teóricas de presencia} - 3,5 \% \text{ H. teóricas de presencia}}$$

Las horas facturadas en cada hoja de reparación se calculan dividiendo los diferentes facturados de MOP por los correspondientes valores en facturación horaria en vigor o que se establezcan en un futuro por «Seat», «Fiat», «Lancia», «Autobianchi», la Empresa, etc. En estas horas están incluidas las horas facturadas en concepto de traspaso, siempre que sean comprobadas por el Jefe de Sección y el Jefe de Taller.

Las «horas teóricas de presencia» son las que se obtengan de la jornada de trabajo por los días laborables del mes (incluidas las horas extraordinarias).

No se computarán dentro de las horas teóricas de presencia las ausencias motivadas por:

Matrimonio.
Nacimiento de hijos.
Enfermedades graves y fallecimiento de familiares.
Operaciones quirúrgicas y enfermedades graves propias.
Horas sindicales.

Tampoco se computarán las horas de los turnos a los que se hace referencia en el artículo 4.º del presente Convenio.

Se introduce el 3,5 por 100 como índice correctivo de descuento en concepto de absentismo y horas inactivas, incluyendo en dicho descuento las necesidades fisiológicas y cualquier otra. El índice corrector del 3,5 se rectificará mensualmente en base a la siguiente escala:

a) Para el Centro de Madrid.

De 1.800 hojas en adelante 3,5 por 100.
De 1.799 a 1.700, el 5,5 por 100.
De 1.699 hacia abajo, el 6,5 por 100.

b) Para el Centro de Barcelona:

De 1.108 hojas en adelante, 3,5 por 100.
De 1.107 a 1.066, el 5,5 por 100.
De 1.065 hacia abajo, el 6,5 por 100.

Las hojas serán numeradas en la oficina del taller al cerrarse para confeccionar la factura. La escala está referida a 103 productivos para Madrid y 43 para Barcelona. Bajando dicho número de productivos se rectificarán proporcionalmente las escalas.

Los índices calculados según la fórmula (1) figuran por las distintas categorías profesionales en la tabla de prima que figura como anexo 2.

El rendimiento mínimo exigible calculado mensualmente se fija en el índice 83.

Los tiempos para las diferentes operaciones de reparación son los que figuran en los tarifarios oficiales «Seat», «Fiat» y «Lancia» utilizados en nuestros talleres. Para las operaciones no previstas en estos tarifarios se calculará el tiempo facturado en economía.

En los tiempos indicados en los referidos tarifarios están incluidos también el movimiento de los coches en el taller por parte de los operarios, así como la confección de vales, retirada de repuestos y herramientas del almacén para las reparaciones.

Este sistema está previsto para el cálculo mensual de la prima por operario y sección de operarios y se abona mensualmente sin introducir medias de meses anteriores.

Para el debido conocimiento se entregará mensualmente una copia de los resultados de la prima a la Comisión de la Prima designada por el Comité de Empresa de cada centro. Con dichas comisiones se estudiarán los casos de absentismo justificado que no hayan alcanzado la prima de producción por falta al trabajo de más de cuatro días. Estos casos, así como los originados por falta de trabajo, deberán ir informados por el Jefe del Taller y el Jefe de Sección correspondiente, y si fuera necesario, también por el Servicio Médico. Para el cálculo de la parte proporcional de prima a abonar en los casos citados se seguirá un procedimiento porcentual a la media del centro, según la fórmula en vigor.

A los operarios que estén de baja en situación de ILT más de treinta días consecutivos se les liquidará la prima media real del centro en base a su categoría.

Si en el período de prima de producción comprendido entre dos meses faltase un operario, por enfermedad o accidente, no menos de treinta días naturales, su prima se calculará sumando las horas de presencia real en los dos meses, siempre y cuando que sus días de presencia no sean menos de veintidós días laborables, a excepción de si entra la segunda quincena del mes de febrero, en cuyo caso sus días de presencia serán veintiuno.

1.1. Liquidación de la prima.

A) Por los índices de las secciones.

La prima de producción se controlará por secciones, en base a la tabla que figura en el anexo número 2. Se entiende por secciones, tal y como está distribuido el trabajo, las siguientes:

a) Para el Centro de Madrid:

Asistencia rápida.
Pequeñas reparaciones.
Grandes reparaciones.
Grupos.
Carrocería.
Puesta a punto.
Electricidad.

b) Para el Centro de Barcelona:

Pequeñas reparaciones.
Grandes reparaciones.
Motores y grupos.
Electricidad.

Para no perjudicar a las secciones en la liquidación de la prima se excluyen los operarios que no alcancen el índice del 85 por 100 en el cálculo de la media de la sección. A estos se les liquidará individualmente la prima particular que les corresponda.

Se fija un mínimo de 2.070 pesetas para todas las personas que no lleguen a conseguir el índice del 83 de la tabla, siempre y cuando que la media total de los operarios del grupo al que pertenezca alcance un índice igual o superior al 83.

A la sección de Grandes reparaciones se agregarán ocho puntos a cada operario de los que componen el grupo. Asimismo, si la media de la sección es de un índice de 100 efectivo, sin contar los ocho puntos, se pagará el índice 115.

A la sección de Pequeñas reparaciones se le unirá la sección de Asistencia rápida para el cálculo de la prima.

Para cerrar los datos se tendrán en cuenta las hojas en curso de las grandes reparaciones de la sección de Carrocería.

La Dirección de la Empresa y la Comisión de la Prima estudiarán y tratarán la problemática específica de las secciones de Grupos y Carrocería para la corrección, si procede, de la prima de estas secciones.

B) Por el índice medio del centro.

Se establece que la prima de producción se liquide para todo el personal por el índice medio obtenido en el centro siempre y cuando dicho índice, calculado en base a los índices realmente obtenidos por las secciones, sea del 101.

Para no perjudicar el índice medio se excluirán del cálculo los operarios que no alcancen el índice 85. Estos operarios cobrarán el índice individual realmente obtenido con las limitaciones del índice 83, en cuyo caso cobrarán un mínimo de 2.070 pesetas.

Si el centro no obtiene el índice del 101 en la forma antes señalada la prima se liquidará de acuerdo con lo establecido en el apartado A) de este mismo artículo.

En el caso de que fuera preciso someter a votación el sistema de prima de producción se determina que participarán en dicha votación la MOP y los Probadores.

1.2. Sección Renfe-Motores y cambios.

El facturado de esta sección no entrará en el cálculo de índice medio del centro, ni se tendrá en cuenta a ningún otro efecto. La liquidación de la prima de esta sección se seguirá abonando por el sistema actual (1979) con la nueva tabla.

1.3. Sección de Convertidores.

Se liquidará de acuerdo con el sistema actual de prima de producción y se aplicará la tabla que figura a continuación:

Elementos	Categorías			
	Oficial 1.ª	Oficial 2.ª	Oficial 3.ª	Mozos
Convertidores				
6	9.000	8.472	7.981	7.483
5	6.217	5.896	5.208	4.718
4	4.157	3.720	3.306	2.898
3	2.921	2.518	2.150	1.777

1.4. Incentivo de presencia MOA.

Se liquidará según el valor correspondiente el índice medio real alcanzado por mes en el centro, rectificado para cada operario de la mano de obra auxiliar, por un valor correctivo K. La fórmula del cálculo será la especificada en (1).

El valor K se fija teniendo en consideración la presencia efectiva particular de cada persona de la siguiente forma:

$$K = \frac{\text{Horas efectivas presencia}}{\text{Horas teóricas presencia}}$$

En el caso de los probadores, en el cálculo de la prima por secciones, percibirán la prima de producción resultante del promedio de las dos secciones del centro que sepan el índice mayor.

Si la prima se liquida por el índice medio del centro, los probadores cobrarán el índice medio que se haya obtenido.

1.5. Liquidación de la prima en vacaciones.

El índice de la prima de producción para el pago del mes de vacaciones será la media resultante de los índices obtenidos en los once meses anteriores.

2. Prima de producción personal de Asistencia Técnica Trenes destacado en el Taller depósito Trenes Ter de Renfe. Se mantiene el sistema actual con la tabla siguiente:

Kilómetros mensuales recorridos	Oficial 1.ª	Oficial 2.ª	Oficial 3.ª, Mozo, Especial.	Mozos
0 a 800.000 ...	3.418	3.054	2.638	2.218
800.000 a 850.000 ...	5.186	4.710	4.265	3.872
850.000 a 880.000 ...	6.465	6.010	5.595	5.172
880.000 a 900.000 ...	7.765	7.309	6.894	6.471
A partir de 900.000.	9.064	8.609	8.194	7.771

Art. 19. Premio de puntualidad y presencia para el personal empleado.—Esta prima se regirá por las siguientes normas:

1. El premio de puntualidad y presencia trata de premiar la puntualidad y evitar el absentismo.
2. Este premio pone en relación las horas de presencia efectiva con las horas teóricas de trabajo de cada mes (sin tener en cuenta las horas extraordinarias), de acuerdo con los valores y cálculo que figuran a continuación:

Horas no trabajadas	Porcentaje	Coefficiente	Pesetas
1,7	1	1,00	2.500
3,4	2	0,85	2.326
5,1	3	0,92	2.230
6,8	4	0,90	2.159
8,5	5	0,80	1.899
10,2	6	0,75	1.761
11,9	7	0,72	1.672
13,6	8	0,70	1.609
15,3	9	0,55	1.250
17,0	10	0,53	1.191
18,7	11	0,48	1.067
20,4	12	0,45	990
22,1	13	0,40	870
23,8	14	0,35	752
25,5	15	0,30	637

3. Se entienden por horas de presencia efectivas las correspondientes a la presencia del empleado en el centro de trabajo, según el horario establecido, y que quedan reflejadas en la tarjeta de fichaje.

4. Los retrasos y ausencias se computarán por los minutos efectivos. Las omisiones de fichaje se computarán, individualmente, como una hora de retraso (o ausencia).

5. No se considerarán faltas de presencia las ausencias motivadas por los permisos y licencias recogidos en el artículo 8.º del presente Convenio.

6. Tampoco se consideran faltas de presencia las ausencias totales o parciales durante la jornada normal de trabajo debidas a desplazamientos fuera del centro de trabajo en comisión de servicio por cuenta de la Empresa, así como las horas sindicales debidamente justificadas.

7. El premio se liquidará al personal por meses naturales. Durante el período de vacaciones este premio se liquidará por la totalidad de las horas teóricas de trabajo correspondientes.

8. Se garantiza un mínimo de percepción de 637 pesetas mensuales.

9. Los empleados que estén de baja en situación de ILT más de treinta días consecutivos se les liquidará la prima por su valor máximo.

Art. 20. Prima de asistencia personal operario.—Los valores actuales se incrementarán en un 15 por 100, manteniendo la normativa de su aplicación actual en los Centros de Madrid y Barcelona.

Art. 21. Complementos por puesto de trabajo.—Para el personal de Asistencia Técnica destacado en el Taller Depósito Trenes TER de Renfe de «Fiat Hispania, S. A.», se establece un complemento de 50 pesetas por hora de presencia efectiva, en atención a desarrollar su trabajo en locales ajenos a los centros de trabajo de «Fiat Hispania, S. A.».

Art. 22. Compensación por comida a los trabajadores de los Centros del paseo de La Habana y Barcelona.—Dicha compensación se fija en 130 pesetas por día de presencia efectiva en el Centro de trabajo.

Art. 23. Compensación por transporte a los trabajadores del Centro de la avenida de Aragón, s/n.—Dicha compensación diaria se fija en 20 pesetas por día de desplazamiento efectivo

al Centro de trabajo. Los días festivos dicha indemnización será de 22 pesetas.

Los importes y condiciones antes mencionados son aplicables a los trabajadores de «Fiat Hispania» destacados en el Taller Depósito Trenes TER de Renfe.

Art. 24. Horas extraordinarias.—Se pagarán a los valores establecidos en el baremo siguiente:

	Valor hora	Valor hora festivo
Jefe de Almacén ...	552	920
Jefe de Sección Mercantil ...	494	822
Dependiente mayor ...	391	650
Dependiente ...	351	575
Almacenero ...	314	518
Mozo especializado ...	276	460
Mozo ...	270	448
Jefe de Sección administrativo ...	494	822
Contable-Cajero ...	391	650
Secretaria de Dirección ...	391	650
Oficial 1.ª administrativo (Barcelona) ...	351	575
Oficial 2.ª administrativo (Barcelona) ...	310	517
Oficial administrativo ...	351	575
Auxiliar administrativo ...	278	460
Jefe de Taller ...	552	920
Jefe de Sección de Taller ...	494	822
Probador ...	339	563
Oficial 1.ª Jefe de Equipo ...	339	563
Oficial 1.ª de Taller ...	322	535
Jefe de Organización de 1.ª ...	552	920
Jefe de Organización de 2.ª ...	494	822
Técnico de Organización de 1.ª ...	494	822
Técnico de Organización de 2.ª ...	351	575
Oficial 2.ª de Taller ...	293	489
Oficial 3.ª de Taller ...	276	460
Ayudante de Oficio (Barcelona) ...	270	448
Mozo especialista ...	270	448
Peón ...	264	402
Vigilante ...	276	460
Portero ...	276	460
Ordenanza ...	276	460
Telefonista ...	276	480

Art. 25. Dote por matrimonio.—Las mujeres trabajadoras que se rigen por el presente Convenio y que en lo sucesivo contraigan matrimonio tendrán derecho a una dote de tantas mensualidades como años de servicio hayan prestado a la Empresa, sin que pueda exceder de seis mensualidades, siempre que con ocasión del matrimonio cesaren voluntariamente de prestar sus servicios.

Dicha dote se computará a razón de salario base y complemento por el promedio de lo que por dicho concepto hubiese percibido durante las tres últimas mensualidades naturales, y sin que se compute en ningún caso el importe de las gratificaciones extraordinarias que se hubieren devengado en dicho período trimestral.

La trabajadora deberá presentar el Libro de Familia para hacer efectivo este concepto de haber contraído matrimonio.

Art. 26. Forma de pago de salarios.

1. La Empresa pagará las retribuciones correspondientes a todo el personal por períodos mensuales a través del sistema de transferencia bancaria.

Se podrán conceder anticipos de acuerdo con lo determinado en la legislación actual.

2. Con el fin de evitar las variaciones que se produzcan por diferencias de números de horas teóricas de trabajo en cómputo anual a lo largo del año, al personal operario se le abonarán las retribuciones de carácter fijo de una forma igual a lo largo de todos los meses del año, compensando de esta manera las oscilaciones de horas teóricas mensuales.

Art. 27. Clasificación profesional.—Se mantiene en los términos en que estaba definido en la Orden de 20 de septiembre de 1957 el grupo de Técnicos de Organización, equiparándose el Técnico de Organización de primera al Jefe de Sección de Taller y el Técnico de Organización de segunda al Oficial administrativo. En los mismos términos incluidos en dicha Orden se incluyen las categorías profesionales de Jefe de Organización de primera y Jefe de Organización de segunda.

Art. 28. De acuerdo con la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de octubre de 1969, se mantiene en el Convenio la categoría profesional de Jefe de Sección de Taller, cuyo cometido es el siguiente:

Es el trabajador que, bajo las órdenes inmediatas de un Jefe de Taller, está al frente de los trabajadores de una sección de dicho taller, indica al operario la forma de efectuar dichos trabajos con la responsabilidad consiguiente en la forma de ordenarlos, posee conocimientos suficientes de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina de su sección, con práctica completa de su cometido.

Art. 29. Se establece en el presente Convenio la categoría profesional de Almacenero, cuyas funciones se definirán en el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 30. *Becas de estudios.*—Con el fin de lograr un mejor desarrollo personal de los trabajadores de su plantilla, la Empresa concederá becas de estudios para la realización de cursos de mejora profesional a aquellos trabajadores que lo soliciten a su Jefe de Departamento para que con su informe favorable sea aprobado por la Dirección.

El 50 por 100 del coste inicial será abonado por la Empresa y el 50 por 100 restante será abonado por el trabajador, cuyo importe le será reintegrado una vez finalizado satisfactoriamente dicho curso.

Art. 30 bis. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Art. 31. *Modificaciones de los acuerdos establecidos por la Empresa con el personal que percibe comisiones.*

1. Corredores en plaza:

a) Se establece una escala de comisiones en pesetas por vehículo y modelo, según el baremo que figura en el anexo 3.

b) Se mantienen invariables los porcentajes de las primas trimestrales (0,10 por 100) y anuales (0,30 por 100); según los facturados que figuran en el anexo.

A efectos de los facturados trimestrales y anuales para 1980 se tendrán en cuenta los precios de los vehículos según la tabla del anexo 3.

c) La indemnización de transporte al personal de venta se fija en 5.004 pesetas mensuales.

d) Permanecerán invariables las comisiones establecidas para usados y accesorios y coches «Fiat» y «Lancia» de importación y turistas.

2. Jefes de grupo de ventas:

a) Las comisiones cobradas en cada sucursal de «Fiat Hispania, S. A.», en el curso de 1979 se dividirán por el número de unidades vendidas para establecer la comisión media a percibir por cada coche en el año 1980, en pesetas.

b) Las ventas realizadas se repartirán a partes iguales entre los Jefes de ventas, aplicándose la comisión resultante de 1979, cuando haya más de un Jefe de grupo de ventas.

c) Todos los pactos establecidos por la Empresa con el personal a comisión permanecen vigentes en la medida que no sean modificados por lo establecido en los dos apartados anteriores.

DISPOSICIONES GENERALES VARIAS

Art. 32. *Prendas de trabajo.*—La Empresa facilitará a los trabajadores las siguientes prendas de trabajo:

Probador: Cuatro monos blancos al año.

Obreros: Dos monos azules, y en trabajos especiales cuatro.

Vigilantes y Botones: Un uniforme de verano y otro de invierno, cada dos años, y una ayuda económica para calzado de 2.800 pesetas al año.

Conductores: Un uniforme de verano y uno de invierno cada dos años.

a) Conductores de Dirección y asimilados (autobuses de clientes, etc.): el uniforme estará compuesto de chaqueta, pantalón, dos camisas blancas, corbata negra, gorra y dos monos azules, además de una ayuda económica para calzado de 2.600 pesetas al año.

b) El resto de los Conductores (camiones, furgonetas y sala): el uniforme estará compuesto de chaqueta (adaptada a su trabajo), pantalón, dos camisas de color oscuro al año, corbata color oscuro—el uniforme de verano no constará de chaqueta—, además de una ayuda económica para calzado de 2.600 pesetas al año.

Azafatas: Un uniforme de verano y uno de invierno al año.

Jefes de Taller y de Sección de Taller: Una chaqueta y un pantalón cada dos años.

La Dirección de la Empresa no podrá exigir a los trabajadores ninguna prenda de trabajo que no haya sido facilitada por ella.

Art. 33. *Ayuda a los trabajadores con hijos subnormales.* Se fija un complemento económico a la prestación de la Seguridad Social para los trabajadores con hijos subnormales de 7.000 pesetas por hijo.

Art. 34. *Acción sindical.*—La acción sindical en la Empresa se regulará por las normas legales de general aplicación con las modificaciones establecidas en el presente artículo.

Ningún trabajador podrá ser discriminado por pertenecer a una u otra Central Sindical legalmente establecida de acuerdo con la legislación vigente.

La Empresa, en cada uno de sus centros de trabajo, pondrá a disposición de las Centrales Sindicales representativas de al menos un 10 por 100 de los trabajadores del centro un tablón de anuncios para su utilización con fines sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa, en representación de sus Centrales correspondientes, podrán informar libremente a los trabajadores, siempre y cuando no entorpezcan el normal desarrollo de la actividad de la Empresa. Dicha actividad sindical se computará en las horas legalmente autorizadas para esta actividad.

El Comité de Empresa de cada centro de trabajo tendrá derecho a utilizar un local que la Empresa pondrá a su disposición, para reuniones con motivo de su actividad sindical, siendo el tiempo dedicado a cargo de las horas de actividad sindical a que tiene derecho cada representante sindical elegido para dicho Comité.

El Comité de Empresa podrá celebrar, previa autorización de la Dirección, asambleas con el personal dentro de las horas de trabajo, con un máximo de seis horas al año, cuando tengan que tratar asuntos generales de interés laboral de la Empresa que afecten al centro de trabajo, o que sea de interés laboral de la Empresa. La convocatoria de dichas asambleas se sujetará al criterio de respetar la normal actividad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 10 por 100 de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

Las Centrales Sindicales representativas de al menos un 10 por 100 del personal, podrán celebrar asambleas con el personal, en los locales del centro, fuera de las horas de trabajo, comunicándolo previamente con un día de antelación a la Dirección.

Las respectivas Centrales Sindicales, representadas por el Comité de Empresa, podrán solicitar con la debida constancia y representación a la Dirección de la Empresa la recaudación de sus cuotas sindicales a través del sistema de nómina de la Empresa, siempre y cuando se sujeten a los criterios administrativos que les señale el Departamento de Personal.

Excedencias.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial a nivel de Secretario del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

El Comité de Empresa ejercerá la vigilancia y control sobre las siguientes materias:

Sistemas de trabajo, a través de la Comisión de Prima o de cualquier otra comisión que a tal efecto, de mutuo acuerdo, se pudiera establecer.

Seguridad e higiene en el trabajo, de acuerdo con las normas que legalmente están establecidas.

Clasificación profesional, dentro de la normativa vigente.

Movilidad del personal, cuando afecta a un grupo de personas.

Horas extraordinarias.—La Dirección de la Empresa informará trimestralmente al Comité de Empresa sobre este tema.

DISPOSICIONES FINALES

1. Todas las percepciones establecidas en este Convenio se entiende que tienen el carácter de remuneraciones brutas.

2. En todo lo no dispuesto en el presente Convenio se estará a la Ordenanza Laboral del Trabajo en el Comercio y a las demás disposiciones legales de carácter general actualmente en vigor.

3. Con el fin de solventar las cuestiones de interpretación que puedan plantearse durante la vigencia del presente Convenio se constituye una Comisión Mixta de Aplicación y Vigilancia integrada por ocho Vocales, cuatro representantes de los trabajadores (dos de Barajas y uno de Barcelona y Habana) y cuatro representantes de la Empresa.

4. El Comité de Empresa designará una Comisión de Prima de Producción, compuesta por una persona de cada sección del taller, que asesorará al citado Comité en esta materia.

5. En el Centro del paseo de la Habana y en Barcelona se mantiene un período de descanso para comida de una hora para empleados y operarios. Todo ello sin que lleve consigo un coste económico adicional para la Empresa.

La Empresa podrá exceptuar de este horario a las personas afectas al Servicio de Dirección: Secretarías de Dirección, Correo-Télex, Telefonista, Ordenanza y Conductores de Dirección.

Asimismo podrán establecerse turnos especiales y restringidos para los servicios técnicos, comercial o especiales que así lo exijan, sin que afecte a más del 15 por 100 del personal por sección.

6. La Dirección informará trimestralmente al Comité de Empresa de todos los ascensos por categoría profesional y nuevos ingresos, hasta el nivel de Jefe de Sección (excluido).

7. Para la implantación de la prima de producción del Centro de Madrid al Centro de Barcelona se seguirá el siguiente procedimiento:

1) Durante el tiempo que duren las obras de construcción del nuevo Centro se fija el siguiente sistema:

Prima de producción Centro de Barcelona

El sistema de prima continuará en los términos en que actualmente está pactado. El personal de Mano de Obra Indirecta percibirá el valor correspondiente a la media de los índices que mensualmente se determinen para el personal directo.

El índice de productividad se calcula de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$IP = \frac{\text{Horas producidas en el mes} \times 100}{\text{Horas dedicadas a la producción}}$$

Las horas producidas son iguales al facturado bruto de la mano de obra productiva (MOP) dividido por el facturado medio horario.

Las horas dedicadas a la producción es el resultado de:

Horas de presencia de MOP — traspasos de MOP — las horas improductivas, inactivas.

Las horas de presencia son las que corresponden a la presencia efectiva en el establecimiento y se obtienen de la tarjeta de fichaje.

Por las horas reales de presencia efectiva reflejadas en la tarjeta de fichaje, se liquidará la prima de producción.

Los traspasos de mano de obra se refieren a eventuales movimientos internos de MOP y MOA por necesidades de servicio.

Las horas inactivas son aquellas que, con independencia del motivo, no se dedican a la producción.

Con el fin de atenuar las oscilaciones periódicas que se puedan producir en determinados momentos del año, para el cálculo de la prima de cada mes se tomará la media de los doce meses anteriores al de la referencia.

Las primas calculadas con la fórmula indicada se pagarán de acuerdo con las tablas del anexo número 3.

- a) Obreros del MOP: Obreros directos.
- b) Obreros de MOA del taller: Obreros indirectos, según la siguiente relación:

- 1.º Probadores y alumnos probadores.
- 2.º Alumnos Jefes de Sección Taller.
- 3.º Jefe línea cupones.
- 4.º Operador grupo diagnóstico.
- 5.º Conductor de sala.
- 6.º Distribuidor de recambios interno de taller.
- 7.º Obreros de conservación y almacenaje, utillaje de taller (herramientas).

2) Desde el momento en que se inicie el trabajo en las nuevas instalaciones una vez efectuado el traslado se llevarán los dos sistemas de prima de producción en paralelo durante un período de tres meses. Se liquidará mensualmente a cada operario por el importe más favorable.

Una vez transcurrido este periodo se decidirá entre la Dirección y el Comité de Empresa de mutuo acuerdo el sistema de prima a implantar.

8. Vinculación a la totalidad.—En el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no homologase alguno de los artículos del presente Convenio, éste quedará invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

ANEXO 1

Fomento de la cultura

	Pesetas
Jefes de Departamento y Servicio	41.400
Licenciados e Ingenieros superiores	39.100
Inspector Comercial, Inspector Técnico, Inspector de Recambios, Técnico de Grado Medio, Jefe de Organización de 1.ª y de 2.ª, Jefe de Administración, Jefe de Taller, Jefe de Ventas, Inspector BM y Jefe de Almacén	36.800
Jefe Grupo (Vendedores), Jefe Sección Mercantil, Jefe Sección Taller, Jefe Sección Administrativa y Técnico Organización de 1.ª	34.500
Dependiente mayor, Oficial 1.ª Jefe de Equipo, Probador Contable, Oficial 1.ª administrativo (Barcelona), Secretaria Dirección y Cajero	32.200
Dependiente, Corredor en plaza, Oficial 1.ª Taller, Oficial administrativo, Oficial 2.ª administrativo (Barcelona) y Técnico de Organización de 2.ª	29.900
Oficial 2.ª Taller, Auxiliar administrativo y Almacenero	27.600
Mozo Especialista de Almacén y Taller, Oficial 3.ª Taller, Mozo de Almacén y Taller, Subalterno y Ayudantes de oficio	25.300

ANEXO 2

AÑO 1980

Indice	Categoría 1.ª Probador, Oficial 1.ª	Categoría 2.ª Oficial 2.ª	Categoría 3.ª Oficial 3.ª, Mozo Espec.	Categoría 4.ª Mozo
Tabla prima de producción				
83	2.403	1.968	1.834	1.518
84	2.530	2.087	1.897	1.650
85	2.915	2.455	2.179	1.771
86	3.036	2.582	2.346	1.926
87	3.122	2.662	2.415	2.030
88	3.168	2.725	2.501	2.087
89	3.404	2.973	2.582	2.168
90	3.484	3.047	2.651	2.242
91	3.559	3.122	2.731	2.317
92	3.634	3.168	2.806	2.388
93	3.714	3.260	2.852	2.444
94	3.916	3.473	3.059	2.651
95	4.806	4.272	3.800	3.319
96	5.042	4.521	4.040	3.553
97	5.291	4.769	4.276	3.795
98	5.560	5.032	4.537	4.058
99	5.817	5.281	4.799	4.318
100	6.086	5.542	5.061	4.571
101	6.341	6.100	5.342	4.846
102	6.630	6.215	5.611	5.127
103	6.907	6.376	5.894	5.402
104	7.196	6.650	6.167	5.682
105	7.458	6.926	6.450	5.956
106	7.667	7.135	6.658	6.157
107	7.876	7.343	6.860	6.364
108	8.078	7.551	7.067	6.565
109	8.233	7.692	7.215	6.713
110	8.374	7.848	7.363	6.860
111	8.530	7.988	7.511	7.007
112	8.643	8.116	7.631	7.128
113	8.750	8.229	7.752	7.248
114	8.885	8.344	7.867	7.361
115	9.000	8.472	7.981	7.483

De 115 en adelante la tabla se mantiene constante.

ANEXO 3

Modelo	Precio F. F.	
	Pesetas	Comisión Pesetas
Tabla de comisiones en vigor para vendedores durante 1980		
DB-14	254.800	2.799
HH-20	297.700	3.375
HH-01-21	270.748	3.736
HH-02-22	331.500	3.850
HH-41	277.528	3.830
HH-42	301.100	3.943
HM-20	309.700	3.512
HM-21	280.635	3.873
HM-02-22	343.500	3.987
HM-41	287.415	3.986
HM-42	354.800	4.080
HM-43	325.400	4.304
HN-21	300.700	3.365
HE-20	275.500	3.601
HE-01-21	287.043	3.862
HE-02-22	345.700	4.074
HE-41	293.823	4.055
HE-42	356.800	4.189
HC-01	412.200	5.187
HC-10	429.800	5.392
LF-03	382.000	4.865
LF-13	399.600	5.089
FL-00-05	378.400	4.101
FL-03-08	417.200	4.576
FL-10-15	434.600	4.871
FL-16-18	365.150	4.663
FL-40-45	405.100	5.276
FL-90	502.600	6.422
RF-10	403.000	5.420
RF-11	441.200	5.922
RF-21	464.100	6.225
JA-04-10	468.800	5.188
JA-01-12	510.800	5.399
JD-01-32	550.500	5.997
JD-20-35	603.700	6.600

Modelo	Precio F. F.	Comisión
	Pesetas	Pesetas
JD-80-36	808.700	8.333
JD-88	637.500	7.650
JF-01-12	534.300	5.736
JM-01-32	573.600	6.301
JM-20-35	626.800	6.903
ME-30	588.100	6.400
ME-34	607.100	7.285
ME-36	662.500	7.619
MF-30	605.700	6.840
MF-34	624.700	7.496
GE-70	683.600	7.840
GE-71	742.400	8.433
GE-72	744.800	8.461
GE-73	803.600	9.054
MD-06-25	764.600	8.842
MD-07-27	714.700	8.277
GC-04	824.000	10.831
GC-03	886.900	11.858
GH-03	958.600	12.558
<i>Pintura metalizada</i>		
127-Monocapa	5.270	63
127-Bicapa	7.460	90
Resto modelos - Mono-		
capa	8.020	96
Restos modelos-Bicapa.	11.190	134

Los facturados que se aplicarán durante 1980 para alcanzar los premios serán:

Trimestral: 9.155.780 pesetas.
Anual: 36.623.251 pesetas.

Cuando salgan modelos derivados de los actuales se aplicará la comisión que tiene por el que ha sido sustituido, igual en el facturado trimestral y anual.

En los modelos nuevos se calculará la comisión al 1,2 por 100 del precio F. F. más los extras con que venga equipado entrando en la tabla. El mismo precio se aplicará al facturado trimestral y anual.

ANEXO 4

Indice	Categoría 1.ª	Categoría 2.ª	Categoría 3.ª	Categoría 4.ª
	Pesetas-hora	Pesetas-hora	Pesetas-hora	Pesetas-hora
Mano de obra productiva				
98	16,90	14,80	12,74	10,87
99	18,05	15,88	13,72	11,56
100	19,24	16,95	14,72	12,44
101	20,41	18,05	15,72	13,32
102	21,61	19,14	16,87	14,23
103	22,77	20,22	17,86	15,11
104	23,95	21,30	18,64	16,—
105	25,13	22,40	19,63	16,90
106	26,31	23,46	20,60	17,77
107	27,51	24,54	21,61	18,64
108	28,09	25,05	22,—	19,03
109	28,69	25,52	22,37	19,42
110	29,28	26,01	22,77	19,83
111	29,85	26,52	23,16	20,22
112	30,45	27,—	23,56	20,60
113	31,04	27,51	23,95	21,01
114	31,61	28,—	24,36	21,41
115	32,21	28,47	24,74	21,80
116	32,81	28,97	25,13	22,20
117	33,40	29,45	25,52	22,57
118	33,97	29,95	25,92	22,95
119	34,59	30,45	26,31	23,36
120	35,17	30,92	26,71	23,76
121	35,75	31,44	27,09	24,16
122	36,34	31,92	27,51	24,54
123	36,89	32,41	27,91	24,93
124	37,44	32,89	28,30	25,33
125	38,02	33,37	28,70	25,73
126	38,61	33,86	29,11	26,13
127	39,16	34,34	29,51	26,53
128	39,73	34,82	29,89	26,94
129	40,32	35,32	30,29	27,32
130	40,87	35,81	30,69	27,73
Mano de obra auxiliar				
98	13,84	11,76	9,90	8,04
99	14,72	12,74	10,80	8,82

Indice	Categoría 1.ª	Categoría 2.ª	Categoría 3.ª	Categoría 4.ª
	Pesetas-hora	Pesetas-hora	Pesetas-hora	Pesetas-hora
100	15,78	13,72	11,67	9,61
101	16,89	14,72	12,55	10,40
102	17,96	15,72	13,43	11,15
103	19,03	16,87	14,33	11,96
104	20,12	17,86	15,20	12,74
105	21,21	18,64	16,08	13,52
106	22,28	19,63	16,95	14,33
107	23,36	20,60	17,85	15,11
108	24,45	21,61	18,74	15,88
109	25,52	22,57	19,63	16,67
110	26,01	22,95	20,02	17,08
111	26,52	23,36	20,41	17,47
112	27,—	23,76	20,80	17,85
113	27,51	24,16	21,06	18,24
114	28,—	24,54	21,71	18,64
115	28,47	24,93	22,—	19,03
116	28,97	25,33	22,37	19,42
117	29,45	25,71	22,77	19,83
118	29,95	26,12	23,16	20,22
119	30,45	26,52	23,56	20,60
120	30,92	26,88	23,95	21,41
121	31,44	27,29	24,36	21,53
122	31,92	27,70	24,74	21,80
123	32,41	28,09	26,85	22,19
124	32,89	28,47	27,25	22,57
125	33,37	28,86	27,65	22,98
126	33,86	29,26	28,05	23,37
127	34,34	29,66	28,46	23,77
128	34,82	30,06	28,86	24,17
129	35,32	30,46	29,24	24,58
130	35,81	30,85	29,65	24,97

5269

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Administración Turística Española» (ATE).

Visto el Convenio Colectivo de trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Administración Turística Española» (ATE) y sus trabajadores; y

Resultando que con fecha 14 de febrero de 1980 tuvo entrada en este Centro Directivo el citado Convenio, que fue suscrito por las partes negociadoras el día 11 de febrero de 1980, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, al objeto de proceder a su homologación;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente le viene atribuida a esta Dirección General en virtud de lo dispuesto por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, que la desarrolla, en orden a homologar lo acordado por las partes en el Convenio, y disponer, en su caso, su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como de la suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones 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 de trabajo interprovincial para la Empresa «Administración Turística Española» (ATE) y sus trabajadores, firmado el día 11 de febrero de 1980.

Segundo.—Notificar esta resolución a las representaciones de los trabajadores y la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 20 de febrero de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.