

Art. 7.º Los miembros del Jurado de selección que sean funcionarios docentes percibirán las correspondientes asistencias.

Art. 8.º Las autoridades universitarias procurarán la máxima difusión y conocimiento de la presente convocatoria y ordenarán la inserción de la misma en el tablón de anuncios de los Centros universitarios.

Art. 9.º Queda autorizado el Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante para dictar aquellas normas que sean necesarias para el desarrollo de la presente disposición.

Lo que comunico a VV. II.
Madrid, 24 de mayo de 1982.

MAYOR ZARAGOZA

Ilmos. Sres. Subsecretario de Educación y Ciencia y Presidente del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

12742

RESOLUCION de 31 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, interprovincial, para «Fiat Hispania, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, interprovincial, de «Fiat Hispania, S. A.», recibido en esta Dirección General el 24 de marzo de 1982, que fue suscrito el 12 del mismo mes por las respectivas representaciones de la Empresa y de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 2, del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio en el Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 31 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

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

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito 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 2.º, 1, a), de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980.

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 1982, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», venciendo el 31 de diciembre de 1982, salvo lo establecido en la disposición final 8.º

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.

Régimen de trabajo

Art. 6.º *Jornada de trabajo:*

1. Se mantiene la misma jornada, en cómputo anual de trabajo real y efectivo, para todo el personal que en 1981 hizo mil ochocientas ochenta horas en los centros de trabajo de «Fiat Hispania, S. A.», de Madrid y Barcelona.

2. El personal empleado que en 1981 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 pactas 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 ésta como extraordinaria.

4. Con el fin específico de cubrir el servicio asistencial al cliente, a iniciativa de «Fiat Hispania» 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 de Sección Taller.

Un Probador.
Un Mecánico.
Un Electricista.
Un Carrocero.
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 período 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 que tenga hijos en edad escolar, 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. Estos casos deben corresponder a citas inexcusables de personas o Entidades públicas.

c) Por muerte o entierro del cónyuge, padres, hijos, hermanos con parentesco de consanguinidad o afinidad, y alumbramiento de esposa, tres días naturales, o cinco si es fuera de Madrid o de Barcelona.

d) Por el tiempo indispensable en casos de enfermedades graves u operaciones quirúrgicas de familiares, reconocidos como tales en el apartado c) de este mismo artículo.

e) Por el tiempo indispensable en casos de enfermedad grave u operaciones quirúrgicas propias, reconocidas como tales por el Servicio Médico de Empresa.

f) Horas dedicadas a funciones sindicales legalmente establecidas.

Art. 9.º Las licencias y permisos regulados en el artículo 8.º serán retribuidas 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), c), d), e) y f) 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 exigirá la oportuna justificación (rubricados).



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.

Las omisiones de fichaje se considerarán como ausencias de sesenta minutos, salvo que sean debidamente visadas por el responsable directo del trabajador.

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. Remuneraciones:

1. La remuneración fija anual estará formada por doce mensualidades más las pagas extraordinarias de beneficios, julio, Navidad y fomento de la cultura, tal como se especifica en el presente Convenio.

2. El incremento salarial para el año de vigencia de este Convenio consistirá en la aplicación de un 9,25 por 100 sobre los siguientes conceptos a 31 de diciembre de 1981:

- Salario base.
- Complemento personal asignado.

Art. 13. Los salarios base por categoría profesional son los que figuran en el anexo 1 del presente Convenio.

Para el personal en plantilla al 31 de diciembre de 1981, el salario base individual estará constituido por los actuales sueldos o salarios base, más el incremento salarial pactado en el artículo 12.

Los salarios base se entienden anuales y referidos a las doce pagas normales más las extraordinarias de Navidad, julio y beneficios, que se recogen en el artículo 17 del Convenio. Es decir, dichos salarios base anuales se distribuyen en quince pagas.

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	8.880	8.880
2	11.840	20.720
3	14.752	35.472
4	14.784	50.256
5	17.728	67.984
6	17.728	85.712
7	20.704	106.416

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 cultura.

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

Art. 17. Complementos 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 2.

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 para la que se rige la prima de mano de obra productiva es la siguiente:

$$(1) I = \frac{\text{Horas facturadas}}{\text{horas teóricas de presencia}}$$

Las horas facturadas en cada hoja de reparación se calculan dividiendo los diferentes facturados de mano de obra productiva por los correspondientes valores en facturación horaria, en vigor, o que se establezcan en el 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 recogidas en el artículo 8.º del vigente Convenio.

Tampoco se computarán las horas de los turnos a los que

se hace referencia en el artículo 8, punto 4, del presente Convenio.

Los índices calculados según la fórmula (1) figuran por las distintas categorías profesionales en la tabla de prima que figura como anexo 3.

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 de «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 ficado 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 servicio 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 incapacidad laboral transitoria más de treinta días consecutivos se les liquidará la prima media del centro en base a su categoría.

Si 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 veintinueve.

1.1. Liquidación de la prima.—La prima de producción se controlará por secciones en base a la tabla que figura en el anexo número 3. Se entiende por secciones, tal y como está distribuido el trabajo, las siguientes:

- a) Para el centro de Madrid:
 - Asistencia rápida y pequeñas reparaciones.
 - Grandes reparaciones.
 - Grupos y electricidad.
 - Carrocería.
 - Puesta a punto.
- b) Para el centro de Barcelona:
 - Grandes reparaciones.
 - Motores y grupos.

Para no perjudicar a las secciones en la liquidación de la prima, se excluyen los operarios que no alcancen el índice del 86 por 100 en el cálculo de la media de la sección.

A la sección de grandes reparaciones del centro de Madrid 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 considerará alcanzado el índice 115.

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

La Dirección de la Empresa y la Comisión de la Prima estudiará y tratarán la problemática específica de las secciones de grupos y carrocería para la corrección, si procede, de la prima de estas secciones.

La prima de producción se liquidará para todo el personal por el índice medio obtenido en el centro.

En el caso de que fuera preciso someter a votación el sistema de prima de producción se determina que participarán en dicha votación la M. O. P. 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, incrementando los valores obtenidos en el 9,25 por 100.

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 convertidores	Categorías			
	Oficiales primera	Oficiales segunda	Oficiales tercera	Mozos
6	9.833	9.256	8.720	8.176
5	6.792	6.223	5.690	5.155
4	4.542	4.064	3.612	3.166
3	3.192	2.751	2.349	1.942

1.4. Incentivo de presencia de M. O. A.—Se liquidará según el valor correspondiente al índice medio real alcanzado por mes en el centro, incrementando los valores obtenidos en el 9,25 por 100, rectificado para cada operario de 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:

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

Los probadores cobrarán el índice medio obtenido por el centro, incrementando los valores obtenidos en el 9,25 por 100.

2. Prima de producción personal de asistencia técnica trenes destacado en el taller depósito de trenes «Ter» de «Renfe».—Se mantiene el sistema actual con la tabla siguiente:

Kilómetros mensuales recorridos	Oficial primera	Oficial segunda	Oficial tercera, Mozo especialista	Mozo
0 a 740.000 ...	3.735	3.337	2.882	2.421
740.000 a 760.000 ...	5.644	5.146	4.693	4.231
760.000 a 780.000 ...	7.063	6.566	6.113	5.651
780.000 a 800.000 ...	8.484	7.985	7.532	7.070
A partir 800.000 ...	9.903	9.406	8.952	8.490

Art. 19. Premio de asiduidad para el personal empleado y personal de M. O. P. del centro de Barajas y centro del Prat de Llobregat.—Esta prima se registrará por las siguientes normas:

1. El premio de asiduidad trata de premiar la asiduidad y evitar el absentismo.

2. Este premio pone en relación las horas de presencia efectiva con las horas teóricas de trabajo de cada mes descontados los días de vacaciones, de acuerdo con los valores y cálculo que figuran a continuación:

Coefficiente absentismo	Empleados (pesetas)	M. O. P. (pesetas)
—	3.624	2.500
0,30	3.605	2.420
0,60	3.420	2.330
0,90	3.201	2.250
1,20	2.993	2.180
1,50	2.786	2.110
1,80	2.546	2.030
2,10	2.349	1.950
2,40	2.174	1.880
2,70	2.010	1.800
3,00	1.792	1.730
3,30	1.693	1.650
3,50	1.639	1.639

3. Se entiende 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, tal como figura en el artículo 10 del vigente Convenio.

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. El premio se liquidará al personal por meses naturales.

Art. 20. Complemento 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 55 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. 21. Compensación por comida a los trabajadores de los centros del paseo de La Habana y Barcelona. Dicha compensación se fija en 142 pesetas, por día de presencia efectiva en el centro de trabajo.

Art. 22. Compensación por transporte a los trabajadores del centro de la avenida de Aragón, sin número. Dicha compensación diaria se fija en 22 pesetas por día de desplazamiento efectivo al centro de trabajo. Los días festivos dicha indemnización será de 24 pesetas.

Los importes y condiciones antes mencionados son aplicables a los trabajadores de «Fiat Hispania, S. A.», destacados en el taller depósito trenes «Ter» de «Renfe».

Art. 23. Horas extraordinarias.—Se pagarán a los valores pactados por categoría profesional en el baremo siguiente, en los cuales está incluido el porcentaje de aumento establecido en el Estatuto del Trabajador:

Categorías profesionales	Valor hora	Categorías profesionales	Valor hora
Jefe Almacén ...	962	Oficial 1.ª Taller ...	618
Jefe Sección mercantil.	868	Jefe Organización 1.ª...	960
Dependiente mayor ...	715	Jefe Organización 2.ª...	871
Dependiente ...	650	Técnico Organización de 1.ª ...	789
Almacenero ...	648	Técnico Organización de 2.ª ...	713
Mozo especializado ...	590	Oficial 2.ª Taller ...	592
Mozo ...	527	Oficial 3.ª Taller ...	570
Jefe Sección administrativo ...	868	Ayudante de Oficial (Barcelona) ...	539
Contable-Cajero ...	715	Mozo especialista ...	539
Secretaría Dirección ...	787	Peón ...	509
Oficial administrativo.	650	Vigilante ...	570
Auxiliar administrativo	592	Portero ...	570
Jefe Taller ...	930	Ordenanza ...	590
Jefe Sección Taller ...	839	Telefonista ...	590
Probador ...	641		
Oficial 1.ª-Jefe Equipo.	641		

Se considerarán horas estructurales, a efectos de lo establecido en la legislación vigente, las que se hicieran por los siguientes grupos:

- Mantenimiento.
- Personal de ATF destacado en el Cerro Negro.
- Vigilancia.

Con motivo de ausencias o urgencias imprevisibles.

Las horas extraordinarias que se hagan en cualquier sector de la Empresa serán cobradas como tales, sin compensación con descansos.

Dichas horas extraordinarias, de acuerdo con la legislación vigente se notificarán mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por la Empresa y Comité de Empresa.

Art. 24. 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 complementos 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. 25. 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. 26. Clasificación profesional.—Se mantiene en los términos que estaba definido en la Orden de 20 de septiembre de 1957 el grupo de Técnicos de Organización. 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, además de las categorías profesionales de Técnico de Organización de primera y Técnico de Organización de segunda.

Art. 27. 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. 28. Se establece en el presente Convenio la categoría profesional de Almacenero, cuyas funciones se definirán.

Art. 29. Becas de estudios.—Con el fin de lograr un mejor desarrollo personal de los trabajadores de su plantilla, la Empresa concederá becas de estudio 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. 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. Modificación 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 4.

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 4.

A efectos de los facturados trimestrales y anuales para 1982 se tendrán en cuenta los precios de los vehículos según la tabla del anexo 4.

c) La indemnización de transporte al personal de ventas se fija en 6.151 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 1981 se dividirán por el número de unidades vendidas para establecer la comisión media a percibir por cada coche en el año 1982, en pesetas.

b) Las ventas realizadas se repartirán a partes iguales entre los Jefes de Ventas, aplicándole la comisión resultante de 1981, 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 2.840 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 y dos monos azules, además de una ayuda económica para calzado de 2.840 pesetas al año.

b) El resto de los conductores (camiones, furgonetas y sala): El uniforme está 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 2.840 pesetas al año.

- Dependientes: Dos batas cada dos años.
- Jefe 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 pesetas 10.000 por hijo.

Art. 34. *Acción sindical.*—La acción sindical en la Empresa se regulará por el Estatuto de los Trabajadores y demás 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 a la Empresa. La convocatoria de dichas asambleas se sujetará al criterio de respetar la normal actividad del centro.

Cuando los Sindicatos o Centrales posean en los centros de trabajo una afiliación superior al 10 por 100 de plantilla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado que será el responsable frente a la Dirección de la Empresa de las actividades recogidas en el presente Convenio.

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 en 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 le 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 normativa vigente.
- Movilidad de 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 entienden que tienen el carácter de remuneraciones brutas.

2. En todo lo no dispuesto en el presente Convenio se estará a la Ordenanza Laboral de 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 de 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-telex, 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. Con el fin de que tanto la prima de producción para el personal operario como la de asiduidad para el personal empleado y operario responda a un premio real en la eficiencia y en la falta de absentismo, se acuerda no pagar dichas primas durante las vacaciones.

8. En relación con el sistema de prima de producción para la mano de obra productiva de Barajas y del Prat recogido en el artículo 18 del presente Convenio, y la prima de asiduidad para la mano de obra productiva del Centro de Barajas y del Prat del Llobregat, recogido en el artículo 19 del mismo, su entrada en vigor se hará con efectos de 9 de marzo de 1982 en las condiciones señaladas en el acta de mediación que se recoge como anexo 5, considerándose prorrogado en dicho sistema desde 1 de enero a 9 de marzo de 1982 lo establecido sobre el particular en el III Convenio Colectivo Interprovincial de «Fiat».

Durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 9 de marzo de 1982, las tablas de prima de producción de la mano de obra productiva serán incrementadas en el 0,25 por 100.

9. Vinculación a la totalidad.—Cualquier modificación que se produjera en el articulado del presente Convenio, salvo interpretación a través de la Comisión Mixta de Aplicación y Vigilancia, invalidaría la totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

ANEXO 1

Tabla de salario base por categorías profesionales

Personal empleado

1. El salario base de los Ingenieros Superiores, Licenciados y cualquier otro jefe superior considerado como tal por la Empresa, por su posición funcional en ella, será fijado discrecionalmente por la Dirección de la Empresa.
2. El salario base del personal empleado queda establecido de la forma siguiente:

Categoría	Pesetas
Personal técnico titulado:	
Titulado de grado medio	1.212.110
Ayudante Técnico Sanitario	1.212.110
Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho:	
Jefe de Almacén	1.212.110
Jefe de Sección Mercantil	1.092.259
Dependiente Mayor	895.031
Dependiente	813.913
Almacenero	813.913
Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho:	
Jefe de Administración	1.212.110
Jefe de Sección Administrativa	1.092.259
Secretaría de Dirección (con idioma italiano)	988.722
Contable-Cajero	895.031
Oficial Administrativo	813.913
Auxiliar Administrativo	740.169
Personal de servicio y actividades auxiliares:	
Jefe de Taller	1.212.110
Jefe de Sección de Taller	1.092.259
Mozo Especialista Almacén	740.169
Mozo Almacén	658.231
Personal de Organización:	
Jefe de Organización de primera	1.212.110
Jefe de Organización de segunda	1.092.259
Técnico de Organización de primera	988.722
Técnico de Organización de segunda	895.031
Personal subalterno:	
Vigilante, Ordenanza, Portero	740.169
Telefonista	740.169
Personal operario:	
Probadores	848.541
Oficiales de primera	818.122
Oficiales de segunda	782.284
Oficiales de tercera	737.438
Mozo Especialista Taller	695.923
Mozo de Taller	655.500
Personal de venta (con comisión):	
Jefe de Ventas	1.212.110
Jefe de Grupo (de vendedores)	1.092.259
Jefe de Sección Mercantil	1.092.259
Oficial Administrativo (de ventas)	813.913
Corredor en Plaza	740.169
Auxiliar Administrativo (de ventas)	740.169

ANEXO 2

Fomento de la cultura

Categoría	Pesetas
Jefes de Departamento y Servicio	50.884
Licenciados e Ingenieros superiores	48.057
Inspector Comercial, Inspector Técnico, Inspector de Recambios, Técnico de Grado Medio, Jefe de Organización de primera y de segunda, Jefe de Administración, Jefe de Taller, Jefe de Ventas, Inspector B. M. y Jefe de Almacén	45.230
Jefe de Grupo (Vendedores), Jefe de Sección Mercantil, Jefe de Sección de Taller, Jefe de Sección Administrativa y Técnico de Organización de primera	42.404

Categoría

Pesetas

Dependiente Mayor, Oficial de primera Jefe de Equipo, Probador, Contable, Oficial de primera Administrativo (Barcelona), Secretaria Dirección y Cajero	39.576
Dependiente, Corredor en Plaza, Oficial de primera de Taller, Oficial Administrativo y Técnico de Organización de segunda	36.750
Oficial de segunda de Taller, Auxiliar Administrativo y Almacenero	33.923
Mozo Especialista de Almacén y Taller, Oficial de tercera de Taller, Mozo de Almacén y Taller, Subalternos y Ayudantes de oficio	31.096

ANEXO 3

Tabla prima de producción

	Categoría 1.a	Categoría 2.a	Categoría 3.a	Categoría 4.a
	Probador Oficial 1.a	Oficial 2.a	Oficial 3.a Mozo espec.	Mozo
= 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	2.386
= 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	4.056
= 99	5.817	5.281	4.799	4.316
= 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

De 105 en adelante la tabla se mantiene constante.

ANEXO 4

Tabla de comisiones en vigor para vendedores durante 1982

Modelo	Precio F. F.	Comisión
SF-01	371.300	4.195
SF-10	319.100	3.605
SF-11	328.300	3.710
SN-00	314.600	3.985
HH-22	349.100	4.731
HH-24	326.100	4.720
HM-20	331.400	4.316
HM-22	357.200	4.900
HM-23 Poker	384.000	4.785
HM-23 Pick Up	376.600	4.693
HM-24	331.400	4.877
HM-28	358.800	4.472
HM-29	394.500	4.916
HM-44	347.200	4.326
HJ-22	366.100	5.124
HJ-23	420.800	5.244
HN-21	348.800	4.136
FL-15	480.200	5.987
RF-26/28	532.600	6.543
RF-30	418.700	7.278
RF-31	512.300	7.651
RF-62	588.500	7.333
MM-11	706.500	8.102
JA-10	489.800	6.377
JA-45	577.900	7.200
JD-34	667.000	8.312
JD-91	724.800	9.033
JF-12	553.300	7.050
JM-32	555.900	7.745
JM-34	694.700	8.658
ME-39	773.400	10.864
ME-41	735.200	9.162
ME-42	788.600	9.827
MF-42	817.100	10.182
GE-70	830.243	9.636
GE-71	897.089	10.364

Modelo	Precio F. F.	Comisión
GE-72	899.810	10.399
GE-73	966.658	11.128
GC-04	866.800	13.312
GC-03	933.000	14.328
GH-03	1.008.400	15.434
<i>Pintura metalizada:</i>		
127-Monopala	5.700	77
Resto modelos-Bicapa	12.000	165

Los facturados que se aplicarán durante 1982 para alcanzar los premios serán:

Trimestral: 10.632.757.
Anual: 42.531.178.

ANEXO 5

Don Marcos Peña Pinto, designado libremente por las partes mediador de su conflicto de intereses, a tenor de lo prevenido en el artículo 89.4 del E. T., Ley 8/1980, de 10 de marzo, tiene a bien ofrecer a la representación de la Empresa y a la de los trabajadores de «Fiat Hispania, S. A.», la siguiente propuesta de mediación:

I. Parte dispositiva:

a) Durante 1982 ambas partes se atendrán al acuerdo de principio suscrito el día 12 de febrero de 1982.

b) De este acuerdo de principio, o preacuerdo, lo dispuesto en su apartado 3, párrafo 1.º, «Prima de Producción MOP», se someterá a un régimen especial.

Su especialidad se concretará en lo siguiente:

1.º Durante los tres meses naturales siguientes a la aceptación de la mediación se mantendrá lo acordado (o preacordado) con carácter provisional. Sin que, por lo tanto, adquiera la naturaleza obligacional o normativa del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2.º El carácter definitivo sólo podrá adquirirlo:

2.1. Porque antes de finalizar el plazo de provisionalidad una de las partes no lo denuncie ante el mediador que suscribe. Es decir: adquirirá la condición de firmeza por el consentimiento tácito de las partes.

2.2. Porque denunciado por una de las partes así lo estimara el mediador.

En este segundo supuesto, sólo podrá así estimarlo el mediador cuando se compruebe como cierto lo siguiente:

— Que el nuevo sistema no haya supuesto un recrudescimiento del régimen disciplinario precedente.

— Que el nuevo sistema no haya supuesto que a una misma cantidad de trabajo corresponda una asignación inferior de salario.

— Que el nuevo sistema no haya supuesto una depreciación salarial a consecuencia de la desaparición de los mínimos garantizados.

En su caso, estas comparaciones las efectuará libremente el mediador, observando los intereses generales del colectivo de MOP y la necesidad de que se mantenga la ecuación: «a igual trabajo, al menos, igual salario».

II. Parte procesal:

a) Para que esta mediación sea válida deberá ser aceptada, al menos, por el 60 por 100 de cada una de las representaciones.

b) Ambas representaciones, separadamente y por escrito, comunicarán su decisión al mediador el día 9 de marzo de 1982, a las nueve treinta horas.

c) De aceptarse la mediación, se incorporará a Convenio, y sin más trámite se procederá a su firma, procediéndose inmediatamente a los trámites de registro, depósito y publicación previstos en el artículo 90 del Estatuto del Trabajador.

d) En caso de que no se aceptara, habrá de entenderse de que su rechazo concluye definitivamente la actuación del mediador, sin que quepa, pues, ningún otro tipo de conciliación, mediación o arbitraje que pueda desempeñar.

e) La mediación deberá ser aceptada o rechazada en su integridad, sin que quepa su aceptación o rechazo en parte.

12743

RESOLUCION de 16 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal rural de la Dirección General de Correos y Telecomunicación.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal rural de la Dirección General de Correos y Telecomunicación, recibido en este Centro directivo el 5 de abril del año en curso,

suscrito por las representaciones de la Dirección General de Correos y Telecomunicación, el Sindicato de Correos y Telégrafos de U. G. T., el Sindicato de Correos, Telecomunicación y Caja Postal de Ahorros de Comisiones Obreras, el Sindicato Libre de Correos, Telégrafos y Caja Postal de Ahorros y la Confederación Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF) el día 30 de marzo del año en curso, al que se acompaña el informe emitido por el Ministerio de Hacienda en cumplimiento del artículo 8 de la vigente Ley 44/1981, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el Ejercicio de 1982, que contiene los crecimientos de la masa salarial correspondientes a 1982 para dicho Convenio, de acuerdo con la norma citada; en consecuencia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de la Ley 44/1981, de Presupuestos Generales del Estado para el Ejercicio 1982, en la aplicación del Convenio de referencia.

Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (I. M. A. C.).

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

Madrid, 16 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL RURAL DE LA DIRECCION GENERAL DE CORREOS Y TELECOMUNICACION

CAPITULO PRIMERO

Condiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio será de aplicación a todo el personal rural dependiente de la Dirección General de Correos y Telecomunicación, cualquiera que sea la demarcación territorial donde preste sus servicios.

Art. 2.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma y finalizará el 31 de diciembre de 1982. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1982.

No quedará prorrogado tácitamente a falta de denuncia expresa, debiéndose reunir ambas partes para la negociación del nuevo Convenio tres meses antes de su finalización.

El presente Convenio será vinculante para ambas partes.

Art. 3.º *Empresa y Comités.*—A los efectos de aplicación de este Convenio, se entenderá como Empresa a la Dirección General de Correos y Telecomunicación. La representación de los trabajadores corresponderá a aquellas Organizaciones Sindicales y Confederaciones con implantación en el sector y siempre que hayan obtenido, como mínimo, un 10 por 100 del número total de Delegados a nivel nacional en las últimas elecciones de representantes del Personal de la Dirección General de Correos y Telecomunicación.

Art. 4.º *Documento de identificación.*—La Dirección General de Correos y Telecomunicación expedirá y entregará a todos los trabajadores un carné de tipo personal, a efectos de identificación.

CAPITULO II

Contratación, organización y supresión de servicios

Art. 5.º *Ingreso.*—El ingreso se verificará mediante la celebración de las correspondientes pruebas de selección y de acuerdo con las siguientes clases:

- a) Agentes titulares de Oficinas Auxiliares, tipo B.
- b) Agentes titulares de Enlaces Rurales, tipo B.
- c) Ayudantes de Reparto y Enlace.

La edad mínima de admisión al trabajo, dadas las características del mismo, será de dieciocho años. Todo trabajador contratado por la Dirección General firmará un contrato laboral en el que se especifiquen claramente las condiciones de trabajo.

Art. 6.º *Periodo de prueba.*—Se establece un período de prueba para el personal de nuevo ingreso, que será de dos meses para los Agentes titulares y de un mes para los Ayudantes.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el fijo en plantilla de su categoría profesional.

Una vez transcurrido el período de prueba, el contrato tendrá plena validez, computándose a efectos de antigüedad el tiempo transcurrido durante dicho período.

Art. 7.º *Contrato de trabajo.*—El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores.