	Mensuales
Oficial segundo	37.864
Taquillero	38.167
Auxiliar administrativo	36.000
Personal subalterno:	
Encargado de personal	37.039
Conserje	37.039

	Diarias
Recibidor	1.200
Acomodador	1.200
Sereno	1.200
Empleada de lavabos y guardarropa	1.200
Empleada de limpieza (por horas)	1.144
Auxiliar o Mozo de almacén	1.200
Ordenanza	1.144
Botones (hasta dieciocho años)	998
Personal obrero (profesionales de oficio):	
Oficial de primera	1.253
Oficial de segunda	1.200
Oficial de tercera	1.200
Peón	1.200

Funciones particulares

	Mensuales
Cinematógrafo:	
Jefe Técnico	46.034
Jefe de Cabina	43.919
Operador	41.450
Ayudante	36.000

	Diarias
Teatro:	
Jefe de Maquinaria y Electricidad	1.315
Jefe de Utillería	1.256
Oficial de Maquinaria y Electricidad	1.200
Oficial de Utillería	1.200
Portero de escenario	1.200
Avisador	1.200

(Estos últimos sueldos son para el personal de teatro en provincias).

ANEXO 2

Salarios anuales

Funciones comunes

	Pesetas
Personal técnico (no titulado):	
Jefe de Circuito	641.704
Representante	641.704
Administrativos:	
Jefe de Negociado o Departamento	641.704
Inspector de locales	585.886
Oficial primero	572.012
Oficial segundo	530.096
Taquillero	534.338
Auxiliar administrativo	504.000
Personal subalterno:	
Encargado de personal	518.546
Conserje	518.546
Recibidor	510.000
Acomodador	510.000
Sereno	510.000
Empleada de lavabos o guardarropa	510.000
Empleada de limpieza (por horas)	486.200
Auxiliar o Mozo de almacén	510.000
Ordenanza	486.200
Botones (hasta dieciocho años)	424.150
Personal obrero (profesionales de oficio):	
Oficial de primera	532.525
Oficial de segunda	510.000
Oficial de tercera	510.000
Peón	510.000

Funciones particulares

	Pesetas
Cinematógrafo:	
Jefe Técnico	644.476
Jefe de Cabina	614.866
Operador	580.300
Ayudante	504.000
Teatro:	
Jefe de Maquinaria y Electricidad	516.375
Jefe de Utillería	533.800
Oficial de Maquinaria y Electricidad	510.000
Oficial de Utillería	510.000
Portero de escenario	510.000
Avisador	510.000

(Estos últimos sueldos son para el personal de teatro en provincias.)

ANEXO 3

Tabla por jubilaciones

Edad	Años de servicio	Premios
60	20 o más	250.000
61	20 o más	200.000
62	20 o más	150.000
63	20 o más	125.000
64	20 o más	100.000

10463 *RESOLUCION de 9 de marzo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, interprovincial, para la Empresa «Fiat Hispania, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.*

Visto el texto del V Convenio Colectivo de Trabajo, interprovincial, de «Fiat Hispania, S. A.», recibido en esta Dirección General el 28 de febrero de 1983, que fue suscrito el día 23 de dicho mes y año, por los miembros de la Comisión Negociadora constituida al efecto y compuesta por la central sindical Comisiones Obreras, representantes de los no afiliados y la representación de la Empresa. Ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, 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 correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 9 de marzo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.° *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1983, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», venciendo el 31 de diciembre de 1983.

Art. 2.° *Ambito personal.*—El Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores fijos de «Fiat Hispania, S. A.», de Madrid y Barcelona, en plantilla en la fecha de su entrada en vigor o contratados con tal carácter durante su vigencia.

Quedan expresamente excluidos del campo de aplicación del Convenio el personal al que hace referencia el artículo 2.°, 1, a) de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Art. 3.° *Ambito territorial.*—El presente Convenio afecta a todos los centros de trabajo de «Fiat Hispania, S. A.».

Art. 4.° *Prórroga.*—El Convenio quedará prorrogado automáticamente por un año si con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento no se hubiere denunciado por alguna de las partes contratantes.

Art. 5.° *Compensación.*—Las condiciones pactadas son compensables y absorbibles con las que se puedan establecer en disposiciones generales, reglamentarias, convenios colectivos, decisiones administrativas o contenciosas, que únicamente ten-

drán aplicación práctica si, globalmente consideradas, superasen la totalidad de las percepciones resultantes del presente Convenio en cómputo anual.

Art. 6.° *Vinculación a la totalidad.*—Cualquier modificación en el articulado del presente Convenio, salvo interpretación a través de la Comisión mixta de aplicación y vigilancia, invalidaría la totalidad, debiendo renegociarse su contenido.

Art. 7.° *Comisión Paritaria de Interpretación.*—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 seis Vocales, tres representantes de los trabajadores, uno del centro de trabajo de Barajas, uno del centro de El Prat de Llobregat (Barcelona) y uno de las oficinas centrales (Madrid) y tres representantes de la Empresa.

Art. 8.° *Concurrencia de convenios.*—Se acuerda expresamente que el actual Convenio Colectivo no podrá ser afectado por lo dispuesto en acuerdos interprofesionales o Convenios Colectivos de ámbito distinto, ya sea éste superior o inferior al del presente Convenio.

CAPITULO II

Régimen de trabajo

Art. 9.° *Jornada y horario de trabajo:*

1. Con carácter general se establece, en cómputo anual, una jornada de trabajo efectivo, válida durante la vigencia del presente Convenio, en tanto no sea modificada por disposición legal, determinada en el anexo número 2.

2. No obstante lo anterior, se continuará computando sobre la base de cuarenta horas semanales la jornada del personal empleado que así lo viniera haciendo antes de la entrada en vigor de este Convenio.

3. En cada Centro de Trabajo se determinarán los horarios correspondientes oído el Comité de Empresa.

4. En todo caso, en los Centros de El Prat de Llobregat (Barcelona) y Oficinas Centrales (Madrid) se establecerá una interrupción para comida de una hora de duración, sin que ello suponga coste económico alguno para la Empresa.

5. Las horas extraordinarias sólo se realizarán en aquellos supuestos en que sean absolutamente necesarias, correspondiendo exclusivamente la propuesta de su realización a los responsables de cada departamento o servicio.

6. Se permite una flexibilidad de una hora en el comienzo de la jornada por la mañana. La recuperación de los retrasos se efectuará siempre por fracciones de quince minutos aun cuando el retraso hubiera sido inferior.

Art. 10. *Excepciones a la jornada.*—Con el fin de cubrir adecuadamente los servicios internos y de asistencia al cliente, se establecen las siguientes excepciones a la jornada:

1. 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-Telex, 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, que tendrá carácter de estructural.

2. 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 de Taller.

Un Probador.
Un Mecánico.
Un Electricista.
Un Carrocero.
Un empleado de la Oficina de taller.
Un Distribuidor de piezas de almacén.

A todo el personal anterior se le abonarán estas horas como extraordinarias, que tendrán el carácter de estructurales.

b) Servicio de Ventas.

Un Jefe de Ventas.
Un Corredor en Plaza.

Art. 11. *Vacaciones:*

1. Los trabajadores que cumplan, dentro del año natural, un año de antigüedad en la Empresa disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones.

2. 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, los trabajadores con más de dos años de servicio podrán partir su periodo anual de vacaciones, de forma que disfruten de cuatro días de vacaciones en Navidad.

3. Durante el período de vacaciones se percibirán las remuneraciones mensuales fijas a que hace referencia el artículo número 14, no correspondiendo en ningún supuesto la percepción de retribuciones variables, tales como prima a la producción y premio de asiduidad.

4. En aquellos servicios que sea necesario establecer turnos de vacaciones, tendrán prioridad los trabajadores que tengan hijos en edad escolar.

Art. 12. *Permisos retribuidos:*

1. Los trabajadores tendrán derecho, siempre que lo justifiquen, a los siguientes permisos retribuidos:

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

1.2. Por necesidades de atender personalmente asuntos propios que no admiten demora, el tiempo imprescindible, previa justificación. Estos casos deben corresponder a citaciones inexcusables de personas o Entidades públicas.

1.3. Por muerte o entierro del cónyuge, padres, hijos, hermanos del trabajador o su cónyuge y alumbramiento de esposa, tres días naturales o cinco si es fuera de Madrid o Barcelona.

1.4. Por el tiempo imprescindible en casos de enfermedades graves u operaciones quirúrgicas de familiares reconocidos como tales en el apartado 1.3 de este mismo artículo.

2. Atendidas las circunsancias que en el caso concurren, los Jefes que concedieron las licencias podrán prorrogarlas siempre que se justifique su necesidad por el interesado.

3. La concesión de las licencias corresponde a la Dirección o a la persona en quien delegue. En los supuestos recogidos en los apartados 1.2, 1.3 y 1.4, 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 1.1 del propio artículo, la resolución deberá adoptarse dentro de los quince días siguientes a la recepción de la petición del permiso.

4. Las licencias y permisos regulados en este artículo serán retribuidas a razón del salario base más complementos personales.

Art. 13. *Bajas por enfermedad.*—La baja por enfermedad deberá entregarse directamente en la Sección de personal del Centro de Trabajo dentro de las veinticuatro horas siguientes a su emisión por el facultativo. Si ello no fuera posible, deberá ser enviada a dicha Sección por correo dentro de igual plazo.

Todo lo anterior no eximirá de la obligación de avisar telefónicamente a la Empresa, en las primeras horas, del motivo de la ausencia.

CAPITULO III

Retribuciones

Art. 14. *Remuneraciones mensuales fijas:*

1. A los efectos de este Convenio se consideran remuneraciones mensuales fijas las siguientes:

— Salario base.
— Complemento persnal asignado.
— Complemento personal por antigüedad.

2. Salario base.—El salario base, en cómputo anual, por categorías aplicables durante la vigencia de este Convenio, figura en el anexo número 3, «Tablas Salariales».

3. Complemento personal asignado.—Es el complemento salarial que comprende las percepciones abonadas por la Empresa en razón a las condiciones personales del trabajador, según valoración de la Dirección. Este concepto retributivo se incrementará durante la vigencia de este Convenio, en un porcentaje determinado en el anexo número 1, «Incremento salarial», respecto al importe percibido en el año anterior.

4. Complemento personal por antigüedad.—El complemento personal por antigüedad se abonará por trienios, de acuerdo con el baremo que figura en el anexo número 3 bis, «Antigüedad».

Art. 15. *Abono de las remuneraciones mensuales fijas.*—Las remuneraciones mensuales fijas se abonarán en quince pagas; doce mensualidades coincidentes con los meses naturales y tres pagas extraordinarias denominadas de beneficios, de julio y Navidad.

La paga de beneficios se abonará el 31 de marzo, la de julio en la segunda decena de dicho mes y la de Navidad en la segunda decena de diciembre.

Inscremento salarial.—El incremento salarial para el año de vigencia de este Convenio consistirá en lo especificado en el anexo número 1.

Art. 16:

1. Corredores en plaza: Se establece una escala de comisiones en pesetas por vehículo y modelo, según el baremo que figura en el anexo número 4.

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 número 9.

A efectos de los facturados trimestrales y anuales para el presente año se tendrán en cuenta los precios de los vehículos según el baremo del anexo número 9.

Permanecerán invariables las comisiones establecidas para usados, accesorios y coches de importación Fiat-Lancia-Autobianchi y turistas.

2. Jefes de grupo de Ventas: Las comisiones cobradas en cada sucursal de «Fiat Hispania, S. A.», en el curso del año anterior se dividirán por el número de unidades vendidas para establecer la comisión media a percibir por cada coche en el año actual, en pesetas.

Las ventas realizadas se repartirán a partes iguales entre los Jefes de Ventas, aplicándole la comisión resultante del año anterior, cuando haya más de un Jefe de Grupo de Ventas.

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.

Art. 17. *Primas a la producción.*

1. Los operarios de mano de obra productiva y los de mano de obra auxiliar de talleres percibirán en concepto de prima a la producción una retribución variable en razón a la productividad alcanzada, en los importes que se determinan en el anexo número 4, «Primas a la Producción» MOP.

2. Prima a la producción para la mano de obra productiva:

2.1. Cuestiones básicas: La fórmula para el cálculo de la prima es:

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

Como quiera que la prima se calcula en base a la productividad colectiva y no individualmente, a los efectos de la determinación del índice mensual medio de productividad, no se tomará en cuenta la actividad mínima que se determina en el anexo número 4, a partir del cual se percibe la prima.

2.2. Horas facturadas: Se calculan dividiendo los diferentes facturados de mano de obra productiva (MOP) por los correspondientes valores de facturación horaria en vigor o que se determinen en el futuro por los tarifarios oficiales o por la Empresa. En estas horas están incluídas las horas facturadas en concepto de traspaso, siempre que sean aprobadas por el Jefe de Sección y el de Taller.

Los tiempos reflejados en los tarifarios comprenden también el movimiento de coches en el taller por parte de los operarios, así como la confección de vales, la retirada de repuestos y herramientas del almacén, las necesidades fisiológicas, etc.

2.3. Horas teóricas de presencia: Son las que se obtengan de la jornada de trabajo por los días laborables del mes (incluídas las horas extraordinarias).

En todo caso, las operaciones no previstas en los tarifarios anteriormente señalados, se calcularán en base al tiempo realmente empleado en la reparación.

No se computarán dentro de las horas teóricas de presencia las ausencias recogidas en el artículo 11 del vigente Convenio, ni en casos de enfermedades graves u operaciones quirúrgicas propias, reconocidas como tales por el Servicio Médico de Empresa, ni las horas dedicadas a funciones sindicales legalmente establecidas, ni las horas de los turnos recogidas en el artículo 9.

2.4. Los índices se calculan según la fórmula (1) y figuran para las distintas categorías profesionales en la tabla de prima que figura como anexo número 4.

2.5 Liquidación de la prima: La prima de producción se controlará por secciones en base a la tabla que figura en el anexo número 4. Se entiende por secciones, tal y como esté distribuído el trabajo, en los centros de Madrid y Barcelona.

Se liquidará para todo el personal por el índice medio obtenido en el centro, sin introducir medias de meses anteriores.

Para no perjudicar la media en la liquidación de la prima, se excluyen los operarios que no alcancen el índice de 88.

En atención a las peculiares características que concurren en la actividad de la sección de grandes reparaciones del taller de Barajas, se bonificará en 8 puntos la actividad de cada operario de dicha sección.

Si la sección de grandes reparaciones obtuviera un índice mensual real del 100, sin tomar en cuenta la bonificación antes referida de 8 puntos, se entenderá que el conjunto de la sección ha alcanzado el índice de 115.

Para cerrar los datos mensuales se tendrá en cuenta las horas en curso de las secciones de Grandes reparaciones y Carrocería.

Mensualmente se entregará una copia de los resultados de la prima a la Comisión 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 de trabajo de más de cuatro días. Estos casos, así como los originados por faltas de trabajo, deberán ir informados por el Jefe de Taller y el Jefe de Servicio correspondiente, y si fuera necesario también por el servicio Médico de Empresa. 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 están 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 en el periodo de prima de producción comprendido entre dos meses faltase un operario, por enfermedad o accidente, no menos de treinta días naturales, su prima se calcularía 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.

2.6. Sección RENFE.—Motores y cambios: Los tiempos asignados por unidad a reparar en la sección RENFE, motores y cambios, son los siguientes:

Reparación general motor «Pegaso», modelo 9034/1, ciento dieciocho horas, comprendida la prueba.

Reparación en garantía, sesenta horas, comprendida la prueba.

Motor «Ter», trescientas sesenta horas, comprendida la prueba

Reparación general cajas de cambio, «ZF», tipo GE 75 S, cuarenta y cinco horas.

Reparación en garantía cajas cambio «ZF», tipo GE 75 S, diez horas.

De acuerdo con las horas indicadas, la producción estará determinada por el número total de conjuntos que se realicen en el mes.

En este sentido, con el fin de incentivar el mayor volumen de producción realizado por el conjunto de la sección en el mes, se establecen las escalas para motores, anexo número 5, y para cambios, anexo número 5 bis.

Se establece un volumen mínimo de producción equivalente a las horas de presencia según la fórmula:

$$\text{Volumen mínimo producción} = \frac{\text{(Núm. horas} \times \text{núm. reparación general)} + \text{(núm. horas} \times \text{núm. reparación en garantía)}}{\text{horas teóricas Sección}} = 1$$

El número de horas es el asignado para cada tipo de trabajo.

La liquidación individual se efectuará para cada tipo de trabajo proporcionalmente a la asistencia real, según se indica a continuación:

Liquidación por operario = pesetas sección × K.

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

En la liquidación del incentivo los mozos participan en el 70 por 100.

2.7 Sección de convertidores: Se liquidará según la tabla que figura en el anexo número 6.

2.8 Prima a la producción para el personal de asistencia técnica de trenes, destacado en el taller depósito de trenes «Ter» de RENFE: Se liquidará según el anexo número 7.

3. Prima de producción para mano de obra auxiliar (MOA). Para su determinación se estará al índice medio real alcanzado por la MOP del centro en el que corresponda, rectificado para cada operario de la MOA con el valor correctivo K, que luego se define.

Se entiende por índice medio real el valor resultante de la producción de todos los operarios de la MOP.

La fórmula por la que se calcula este índice es la siguiente:

$$I = \frac{\text{Horas facturadas}}{\text{Horas teóricas presencia} - 3{,}5\ \%\ \text{(horas teóricas)}}$$

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

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

A los probadores se les liquidará la prima mensualmente en base al índice medio obtenido en el centro.

La tabla de valores es la fijada en el anexo número 8.

Art. 18. *Compensación al personal destacado en RENFE.*—Se establece para el personal operario destacado en el taller depósito de trenes «Ter» de RENFE, atendido por «Fiat Hispania, S. A.», un complemento por hora de presencia efectiva, en atención a que desarrollan su trabajo en locales ajenos a «Fiat Hispania, S. A.», y dejará de percibirse automáticamente cuando el trabajador desempeñe su función en un centro de trabajo de «Fiat Hispania, S. A.», según nota del anexo de la tabla de prima para el personal destacado en el taller depósito de trenes «Ter» de RENFE.

Art. 19. *Premios por asiduidad.*

1. El premio por asiduidad trata de incentivar la asistencia al trabajo y su montante se determina en razón al coeficiente de absentismo resultante de la relación entre horas de trabajo efectivo y horas teóricas de presencia.
2. Se entiende por horas de presencia efectiva, 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.
3. Los retrasos y ausencias reflejados en la tarjeta de fichaje y computados mensualmente, determinarán el coeficiente exacto de absentismo de cada trabajador, abonándose el premio de asiduidad en relación con dicho coeficiente.
Las omisiones de fichaje implicarán en todo caso una ausencia de sesenta minutos, salvo que sea debidamente justificado por su jefe inmediato y dentro de las veinticuatro horas de haberse producido.
4. El campo de aplicación personal de este premio está constituido por el personal empleado y la mano de obra productiva de los talleres de automóviles y se abonará por meses naturales.
5. No se considerarán faltas de presencia las ausencias motivadas por los permisos y licencias recogidos en el artículo 11 del presente Convenio, ni en casos de enfermedades graves u operaciones quirúrgicas propias, reconocidas como tales por el Servicio Médico de Empresa, ni las horas dedicadas a funciones sindiales legalmente establecidas.

En el anexo número 10, «Asiduidad», se recogen los importes mensuales que a empleados y mano de obra productiva de los talleres de automóviles les corresponden en base a los coeficientes que en el mismo se indican.

Art. 20. *Horas extraordinarias.*

1. Los importes de la retribución por horas extraordinarias, según categorías, figuran en el anexo número 11, «Horas extraordinarias».
2. Queda expresamente acordado que en ningún supuesto se abonarán por el concepto de horas extraordinarias valores superiores o inferiores a los determinados en el anexo número 11 citado, cualquiera que sean las circunstancias que concurran.
3. Se considerarán horas estructurales a efectos de lo establecido en la legislación vigente, las siguientes:

— Las de mantenimiento.
— Las del personal de ATF destacado en el Cerro Negro.
— Las de vigilancia.

Estas se realizarán por razón de ausencias o urgencias imprevisibles.
4. De acuerdo con la legislación vigente se notificarán mensualmente a la autoridad laboral, conjuntamente por la Empresa y el Comité, las horas extraordinarias estructurales que se hayan efectuado.
5. En ningún caso se compensará con tiempo libre la realización de horas extraordinarias.

Art. 21. *Paga de fomento de la cultura.*—En la primera decena del mes de septiembre se abonará bajo esta rúbrica una paga especial en el importe señalado en el anexo número 12 «Fomento de la cultura».

Art. 22. *Pago de retribuciones.*—La Empresa pagará las retribuciones correspondientes a través del sistema de transferencia bancaria, una vez efectuadas las deducciones por impuestos y cargas sociales que correspondan.

Art. 23. *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.

CAPITULO V

Subvenciones y ayudas

Art. 24. *Subvención por comida.*—Los trabajadores adscritos a las Oficinas Centrales (Madrid) y los del centro de El Prat de Llobregat (Barcelona) percibirán una subvención, por día de trabajo efectivo, determinada en el anexo número 13, «Subvenciones».

Art. 25. *Subvención por transporte.*

1. El personal del centro de Barajas y el destacado en el depósito de trenes «Ter» de RENFE, perficibirá una subvención por día efectivo de trabajo determinado en el anexo número 13, «Subvenciones».
2. El personal de ventas percibirá por este concepto la cantidad determinada en el anexo número 13, «Subvenciones».

Art. 26. *Prendas de trabajo.*

1. La Empresa facilitará las siguientes prendas de vestir a los trabajadores de las categorías que se indican:

1.1 Probadores: Cuatro monos blancos al año.
1.2 Operarios: Dos monos azules, pudiéndose llegar a cuatro si se tratara de trabajos especiales.
1.3 Vigilantes y botones: Un uniforme de verano y otro de invierno, cada dos años.
1.4 Conductores: Un uniforme de verano y uno de invierno cada dos años, según se detalla a continuación:

— Para los 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.
— Para el resto de los conductores (camiones, furgonetas y sala) el uniforme de invierno 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.

1.5 Dependientes: Dos batas cada dos años.
1.6 Jefe de Taller y de Sección de Taller. Una chaqueta y un pantalón cada dos años.

2. Los conductores, vigilantes y los botones percibirán en concepto de ayuda para compra de calzado la cantidad indicada en el anexo número 13, «Subvenciones».
3. La Empresa no podrá exigir a los trabajadores ninguna prenda de trabajo que no haya sido facilitada por ella.

Art. 27. *Subvención por hijos subnormales.*—Se abonará una subvención por hijo subnormal, así reconocido por la Seguridad Social, consistente en una ayuda económica, que se abonará en las doce pagas coincidentes con los meses naturales, cuyo valor está indicado en el anexo número 13, «Subvenciones».

Art. 28. *Ayudas por estudios.*—La Empresa concederá becas de estudio para la realización de cursos de perfeccionamiento profesional a aquellos trabajadores que lo soliciten.
La Dirección adoptará la decisión oportuna previo informe del Jefe de Departamento al que esté adscrito el solicitante.
El 50 por 100 del coste inicial de la matrícula del curso será abonado por la Empresa y el 50 por 100 restante será abonado por el trabajador. Este importe le será reintegrado al trabajador una vez finalizado satisfactoriamente dicho curso.

Art. 29. *Principios generales.*—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 representantivas de al menos un 10 por 100 de los trabajadores del centro un tablón de anuncios para su utilización con fines sindicales.

Art. 30. *El Comité de Empresa.*—Los miembros del Comité de Empresa podrán informar libremente a los trabajadores, siempre y cuando no entorpezcan el normal desarrollo de la actividad de la Empresa, sobre todo lo relativo a la acción sindical en la Empresa o en la Central a que correspondan.
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.
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.
El Comité de Empresa ejercerá la vigilancia y control sobre las siguientes materias:

— Sistema 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.

Art. 31. *Centrales Sindicales.*—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.
Las Centrales Sindicales representantivas 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 les señale el Departamento de Personal.

Art. 32. *Excedencias por funciones sindicales.*—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.

ANEXO 1

Incremento salarial

1. El incremento salarial para el año de vigencia de este Convenio consistirá en la aplicación de un 11,5 por 100 sobre los siguientes conceptos:

— Remuneraciones mensuales fijas.
— Primas a la producción.
— Compensación al personal destacado en RENFE.
— Premio por asiduidad.
— Horas extraordinarias.
— Paga de fomento de la cultura.
— Subvenciones y ayudas comprendidas en los artículos 24, 25, 26 27 del presente Convenio.

2. Revisión salarial.—La revisión salarial se llevará a efecto, si procede, a partir del mes en que el IPC supere el porcentaje del 11,5 por 100 señalado en el punto 1, y se devengará desde el mes que sea superado dicho porcentaje sin caracter retroactivo, liquidándose la diferencia que se produzca, con el tope del IPC que resulte a 31 de diciembre de 1983, una vez verificado oficialmente el mismo.

ANEXO 2

Jornada de trabajo

Se mantiene la misma jornada, en cómputo anual de trabajo real y efectivo, para todo el personal que en 1982 hizo mil ochocientas ochenta horas en los centros de trabajo de «Fiat Hispania, S. A.», de Madrid y Barcelona.

El personal empleado que en 1982 hizo una jornada de cuarenta horas en cómputo semanal, continuará realizando esta misma jornada.

Los horarios específicos de cada centro se establecerán según las jornadas pactadas con los respectivos Comités de Empresa, teniendo en cuenta las excepciones recogidas en el artículo 10 del presente Convenio.

ANEXO 3

Tabla de salario base por categorias 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:

	Pesetas
Personal técnico titulado:	
Titulado de grado medio	1.351.500
Ayudante Técnico Sanitario	1.351.500
Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho:	
Jefe de Almacén	1.351.500
Jefe de Sección Mercantil	1.217.865
Dependiente mayor	997.965
Dependiente	907.500
Almacenero	907.500
Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho:	
Jefe de Administración	1.351.500
Jefe de Sección Administrativa	1.217.865
Secretaria de Dirección (con idioma italiano)	1.102.425
Contable-Cajero	997.965
Oficial Administrativo	907.500
Auxiliar Administrativo	825.285
Personal de Servicio y Actividades auxiliares:	
Jefe de Taller	1.351.500
Jefe de Sección de Taller	1.217.865
Mozo Especialista Almacén	825.285
Mozo Almacén	733.935
Personal de Organización:	
Jefe de Organización de primera	1.351.500
Jefe de Organización de segunda	1.217.865
Técnico de Organización de primera	1.102.425
Técnico de Organización de segunda	997.965
Personal subalterno:	
Vigilante, Ordenanza, Portero	825.285
Telefonista	825.285
Personal operario:	
Probadores	946.125
Oficial de primera	912.210
Oficial de segunda	872.250
Oficial de tercera	822.240
Mozo especialista taller	775.950
Mozo de taller	730.890
Personal de ventas (con comisión):	
Jefe de Ventas	1.351.500
Jefe de Grupo (de vendedores)	1.217.865
Jefe de Sección Mercantil	1.217.865
Oficial Administrativo (de ventas)	907.500
Corredor en Plaza	825.285
Auxiliar Administrativo (de ventas)	825.285

ANEXO 3 bis

Complemento personal por antigüedad

Número de trienios	Anual 1983	Acumulado 1983
1	9.904	9.904
2	13.216	23.120
3	16.448	39.568
4	16.480	56.048
5	19.776	75.824
6	19.776	95.600
7	23.088	118.688

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.

ANEXO 4

Tabla prima de producción MOP

	Categoría 1.ª — Probador Oficial 1.ª	Categoría 2.ª — Oficial 2.ª	Categoría 3.ª — Oficial 3.ª, Mozo Esp.	Categoría 4.ª — Mozo
= 86	3.385	2.579	2.616	2.147
= 87	3.481	2.968	2.693	2.263
= 88	3.532	3.538	2.769	2.327
= 89	3.795	3.315	2.879	2.417
= 90	3.885	3.397	2.956	2.500
= 91	3.968	3.481	3.045	2.583
= 92	4.052	3.532	3.129	2.660
= 93	4.141	3.335	3.180	2.725
= 94	4.366	3.872	3.411	2.956
= 95	5.359	4.703	4.237	3.701
= 96	5.622	5.041	4.505	3.962
= 97	5.899	5.317	4.768	4.231
= 98	6.199	5.611	5.059	4.522
= 99	6.486	5.388	5.351	4.812
= 100	6.786	5.698	5.351	4.812
= 101	7.070	6.801	5.956	5.403
= 102	7.392	9.930	6.256	5.717
= 103	7.701	7.109	6.572	6.023
= 104	8.024	7.415	6.876	6.335
= 105	8.316	7.722	7.192	6.641

De 105 en adelante la tabla se mantiene constante.

ANEXO 5

Motores RENFE

Número motores «Pegaso» reparación general	Número motores reparación garantía	Incentivo Sección — Pesetas
9	4	71.262
10	4	91.575
11	4	113.189
12	4	134.763
13	4	156.357
14	4	177.951
15	5	210.525

Nota.—La tabla está calculada para motores «Pegaso». Los motores «Ter» serán convertidos, según las horas establecidas, en unidades de motores «Pegaso».

ANEXO 5 bis

Cambios ZF

Número cambios reparación general	Número cambios reparación garantía	Incentivo Sección — Pesetas
16	8	47.508
17	8	55.926
18	8	64.161
19	8	72.396
20	8	80.631
21	8	88.866
22	8	97.101
23	9	107.166
24	9	115.401
25	9	123.636
26	9	131.871
27	9	140.106

ANEXO 6

Sección de Convertidores

Convertidores	Oficial 1.ª	Oficial 2.ª	Oficial 3.ª	Mozos
6	10.964	10.320	9.723	9.117
5	7.574	6.939	6.345	5.748
4	5.065	4.532	4.028	3.530
3	3.560	3.068	2.620	2.166

ANEXO 7

Prima de producción personal de asistencia técnica a trenes destacados en el taller de depósito de trenes «Ter» de RENFE

Kilómetros mensuales recorridos	Oficial 1.ª	Oficial 2.ª	Oficial 3.ª, Mozo Especialista	Mozo
0 a 740.000	4.165	3.721	3.213	2.700
740.000 a 760.000	6.293	5.738	5.233	4.718
760.000 a 780.000	7.875	7.321	6.816	6.300
780.000 a 800.000	9.460	8.903	8.398	7.883
A partir 800.000	11.042	10.488	9.981	9.466

Nota.—El complemento señalado en el artículo número 18 del presente Convenio se fija en 61 pesetas por hora de presencia efectiva.

ANEXO 8

Tabla prima de producción MOA y probadores

	Categoría 1.ª — Probador Oficial 1.ª	Categoría 2.ª — Oficial 2.ª	Categoría 3.ª — Oficial 3.ª, Mozo Esp.	Categoría 4.ª — Mozo
= 86	3.638	3.145	2.858	2.343
= 87	3.803	3.242	2.941	2.473
= 88	3.859	3.319	3.046	2.542
= 89	4.147	3.622	3.145	2.635
= 90	4.244	3.712	3.229	2.731
= 91	4.335	3.803	3.327	2.822
= 92	4.427	3.859	3.419	2.907
= 93	4.525	3.972	3.474	2.977
= 94	4.770	4.230	3.726	3.229
= 95	5.855	5.204	4.629	4.043
= 96	6.141	5.507	4.922	4.328
= 97	6.445	5.809	5.209	4.623
= 98	6.773	6.129	5.527	4.941
= 99	7.086	6.432	5.846	5.257
= 100	7.414	6.751	6.165	5.568
= 101	7.725	7.430	6.507	5.903
= 102	8.076	7.571	6.835	6.245
= 103	8.414	7.767	7.179	6.581
= 104	8.766	8.100	7.512	6.922
= 105	9.085	8.437	7.857	7.255

ANEXO 9

Tabla de comisiones en vigor para Vendedores al 1-1-1983

Modelo	PFF	Comisión
SF-11	348.300	4.137
SF-01	371.300	4.677
SF-06-07	434.100	5.218
SF-03	445.600	5.347
SF-16	383.300	4.984
SF-15...	356.000	4.272
ST-00	424.200	5.675
ST-01	448.400	5.713
SN-00	355.200	4.443
HM-28/31	417.000	4.986
HM-29	457.400	5.481
HM-50	595.900	6.956
HJ-23	483.400	5.847
TF-10	600.600	7.353
TF-30	689.900	8.791
TF-80	748.700	10.282
TD-70	745.200	9.680
TD-80	799.200	9.540
JA-45	643.700	8.028
JD-34	714.700	9.268
JD-91	784.300	10.072
JD-96	884.600	10.839
JM-34	763.600	9.554
ME-42	908.200	10.957
ME-43	844.100	10.965
MF-42	945.700	11.353
Pintura metalizada:		
1/7 monocapa	6.300	86
Resto ... bicapa	12.000	184

Los facturados que se aplicarán durante 1983 para alcanzar los premios serán:

Trimestral: El 0,10 por 100, 14.347.015.
Anual: El 0,30 por 100, 57.388.062.

ANEXO 10

Premio de asiduidad para el personal empleado y personal de MOP del Centro de Barajas y Centro del Prat de Llobregat

Coeficiente absentismo	Empleados — Pesetas	MOP — Pesetas
—	4.264	2.788
0,30	4.020	2.698
0,60	3.813	2.598
0,90	3.569	2.509
1,20	3.337	2.431
1,50	3.106	2.353
1,80	2.839	2.263
2,10	2.619	2.174
2,40	2.424	2.096
2,70	2.241	2.007
3,00	1.998	1.929
3,30	1.888	1.840
3,50	1.827	1.827

ANEXO 11

Horas extraordinarias

Categorías profesionales	Valor hora
Jefe Almacén	1.073
Jefe Sección Mercantil	968
Dependiente Mayor	797
Dependiente...	725
Almacenero	723
Mozo Especializado	658
Mozo	588
Jefe Sección Administrativa	968
Contable-Cajer	797
Secretaria Dirección	878
Oficial Administrativo	725
Auxiliar Administrativo	660
Jefe Taller	1.037

Categorías profesionales	Valor hora
Jefe Sección Taller	935
Probador	715
Oficial primera-Jefe de Equipo	715
Oficial primera Taller	689
Jefe de Organización de primera	1.070
Jefe de Organización de segunda	971
Técnico Organización de primera	880
Técnico Organización de segunda	795
Oficial segunda Taller	660
Oficial tercera Taller	636
Ayudante de Oficio (Barcelona)	601
Mozo Especialista	601
Peón	568
Vigilante	636
Portero	636
Ordenanza	658
Telefonista	658

ANEXO 12

Fomento de la cultura

	Pesetas
Jefes de Departamento y Servicio	56.736
Licenciados e Ingenieros superiores	53.584
Inspectores Comerciales, 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 B. M. y Jefe de Almacén	50.432
Jefe Grupo (Vendedores), Jefe Sección Mercantil, Jefe Sección Taller, Jefe Sección Administrativa y Técnico Organización de 1.ª	47.281
Dependiente Mayor, Oficial 1.ª Jefe Equipo, Probador, Contable, Oficial 1.ª Administrativo (Barcelona), Secretaria Dirección y Cajero	44.128
Dependiente, Corredor en Plaza, Oficial 1.ª Taller, Oficial Administrativo y Técnico de Organización 2.ª	40.977
Oficial 2.ª Taller, Auxiliar Administrativo y Almacenero	37.825
Mozo Especialista de Almacén y Taller, Oficial 3.ª Taller, Mozo de Almacén y Taller, Subalternos y Ayudantes de oficio	34.673

ANEXO 13

Subvenciones y ayudas

1. Subvención por comida: Conforme a lo determinado en el artículo número 24 del presente Convenio, se fija en 158 pesetas por día de trabajo efectivo.
2. Subvención por transporte: Conforme a lo determinado en el artículo número 25, punto 1, del presente Convenio, se fija en 25 pesetas por día de desplazamiento efectivo y 27 pesetas en día festivo.
   El personal de ventas (punto 2) percibirá por este concepto 6.858 pesetas mensuales.
3. Ayuda para compra de calzado: Conforme a lo determinado en el artículo número 26, punto 2, del presente Convenio se fija una ayuda de 3.167 pesetas año.
4. Subvención por hijos subnormales: Conforme a lo determinado en el artículo número 27 del presente Convenio se fija una subvención de 11.150 pesetas mensuales.
5. 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.

Categorías profesionales «Fiat Hispania, S. A.»

Categorías	Madrid	Barcelona
Titulado superior	16	1
Titulado medio	8	1
Jefe de Administración de 1.ª	2	—
Jefe de Administración de 2.ª	2	1
Ayudante no titulado	44	5
Oficial de 1.ª administrativo	10	6
Oficial de 2.ª administrativo	38	6
Subalterno	11	9
Auxiliar administrativo	21	4
Jefe de Equipo, Capataz o similar	7	6
Oficial de 1.ª (obrero)	81	23
Oficial de 2.ª (obrero)	12	9
Especialista u Oficial de 3.ª	23	3
Peón	1	1
Total	276	75

10464 *RESOLUCION de 11 de marzo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, de la «Sociedad Española de Radiodifusión» (SER) y sus trabajadores.*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, de la «Sociedad Española de Radiodifusión (SER), recibido en este Centro Directivo el día 3 de marzo de 1983 (texto del mismo y documentación complementaria), suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores en fecha 25 de febrero de 1983. 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 6.° y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

1.° Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

2.° Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

3.° Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión deliberadora.

Madrid, 11 de marzo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Sres. representantes de la Empresa y trabajadores afectados. Madrid.

CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE RADIODIFUSION, S. A. (SER), AÑO 1983

Ambito

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo de todo el personal de plantilla de todas las Emisoras propiedad de la Sociedad Española de Radiodifusión, S. A. (SER).

Vigencia

El presente Convenio tendrá la duración de un año, a partir de 1 de enero de 1983.

Revisión o prórroga

El presente Convenio se considerará prorrogado automáticamente por el período de un año, si no es denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia.

Revisión económica

Se establece un aumento salarial del 12,50 por 100 sobre todos los conceptos salariales. Pasando a continuación de la columna de Plus Convenio 1.000 pesetas al sueldo base, redondeando el remanente de la columna Plus Convenio a 11.000 pesetas.

Revisión salarial

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 30 de septiembre de 1983 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982 superior al 9 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 1983). Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencias los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1983.

Premios de nupcialidad

El premio que la Empresa tiene establecido en concepto de nupcialidad se fija en 15.000 pesetas. Lo percibirán los empleados de plantilla que contraigan matrimonio estando en activo.