

lo VIII, párrafo 3.º, de la Orden ministerial de 16 de julio de 1984.

Tercero.—Poner la presente resolución en conocimiento de las demás autoridades que pudieran resultar competentes para exigir cualesquiera otras responsabilidades en que hubiera podido incurrir.

Contra la presente resolución que no agota la vía administrativa, podrá la interesada interponer el correspondiente recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro de Educación y Ciencia (Servicio de Recursos, calle Argumosa, 43, Madrid), en el plazo de quince días, a contar desde el siguiente al de la fecha en que reciba la notificación de la presente resolución.

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y traslados oportunos.

Dios guarde a V. S.

Madrid, 9 de febrero de 1984.—El Presidente, José María Bas Adam.

Sr. Secretario general del INAPE.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

9832

RESOLUCION de 23 de noviembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.362 el guante aislante de la electricidad, marca «M. G. Rubber», modelo «M. G. 2.500», importado de Inglaterra y presentado por la Empresa «Iturri, S. A.», de Sevilla.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del guante aislante de la electricidad, marca «M. G. Rubber», modelo «M. G. 2.500», con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el guante aislante de la electricidad, marca «M. G. Rubber», modelo «M. G. 2.500», de clase I, presentado por la Empresa «Iturri, S. A.», con domicilio en Sevilla, avenida de Roberto Osborne, número 151, que lo importa de Inglaterra, donde es fabricado por su representada la firma «M. G. Rubber Co. Ltd.», de Bingham-Nottingham, como guante aislante de la electricidad de clase I.

Segundo.—Cada guante aislante de dichos modelo, marca y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.362-23-11-83-Guante aislante de la electricidad-clase I.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-4, de «Guante».

Madrid, 23 de noviembre de 1983.—El Director general, por delegación (Orden de 28 de noviembre de 1983), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco González de Lena.

9833

RESOLUCION de 15 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Fiat Hispania, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Fiat Hispania, S. A.», presentado en esta Dirección General el día 23 de febrero de 1984 y completada su documentación el día 7 de marzo de 1984, que fue suscrito el 10 de febrero del año en curso por las respectivas representaciones de la Empresa y de los trabajadores; ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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.

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

Madrid, 15 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

VI - CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE FIAT HISPANIA, S.A.

CAPITULO - I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo nº 1 .- Vigencia.— El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1.984, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, venciendo el 31 de diciembre de 1.984.

Artículo nº 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 2º, 1, a) de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Artículo nº 3 .- Ambito territorial .- El presente convenio afecta a todos los centros de trabajo de FIAT HISPANIA, S.A.

Artículo nº 4 .- Prórroga .- El convenio quedará prorrogado automáticamente por un año si con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento no se hubiese denunciado por alguna de las partes contratantes.

Artículo nº 5 .- Compensación .- Las condiciones pagadas son compensables y absorbibles con 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.

Artículo nº 6 .- Vinculación a la totalidad. Cualquiera modificación en el articulado del presente convenio, salvo interposición a través de la Comisión Mixta de Aplicación y Vigilancia, invalidaría la totalidad, debiendo negociarse su contenido.

Artículo nº 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.

Artículo nº 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

REGIMEN DE TRABAJO

Artículo nº 9 .- Jornada y horario de trabajo.

1. Se establece una jornada máxima de 40 horas semanales, para la totalidad de los trabajadores de la empresa.

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

3. En todo caso, en los Centros de El Prat de Llobre-

gat (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.

4. 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.

5. 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 15 minutos aun cuando el retraso hubiera sido inferior.

Artículo nº 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 Taller
- Un Probador
- Un mecánico
- Un electricista
- Un carrocerero
- Un empleado de la Oficina de taller
- Un distribuidor piezas 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

3. Se podrá establecer turnos de trabajo del personal que preste sus servicios en el Ordenador, con la autorización de la Delegación de Trabajo.

Artículo nº 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 40 % 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 período 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 nº 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.

Artículo nº 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 conyuge 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 circunstancias 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 retribuidos a razón del salario base más complementos personales.

Artículo nº 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

Artículo nº 14 .- Remuneraciones mensuales fijas.

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

- Salario base
- Complemento personal 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 nº 2 "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 nº 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 nº 3 "Antigüedad".

Artículo nº 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.

Incremento salarial: El incremento salarial para el año de vigencia de este Convenio, consistirá en lo especificado en el Anexo nº 1.

Artículo nº 16 .- 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 nº 4 "Primas a la Producción". M.O.P.

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

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

Siendo I

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

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 nº 4 a partir del cual se percibe la prima.

2.2. Horas facturadas: Se calculan dividiendo los diferentes facturados de mano de obra productiva (M.O.P.) 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 incluidas 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 (incluidas 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 12 del vigente convenio, ni en casos de enfermedades graves u operaciones quirúrgicas propias, reconocidas como tales por el Servicio

Medico 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 nº 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 nº 4. Se entienda por secciones, tal y como está distribuido 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 86.

En atención a las peculiares características que conllevan 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 al trabajo de más de 4 días. Estos casos, así como los originados por falta de trabajo, deberán ir informados por el Jefe de Taller y el Jefe de Servicio correspondiente, y si fuera necesario también por el Servicio Medico de Empresa. Para el cálculo de la parte proporcional de prima a abonar en los casos citados, no 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 veintidos días laborables, a excepción de si entra la segunda quincena del mes de febrero, en cuyo caso sus días de presencia serán veintinueve.

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

Reparación general motor Pegaso modelo 9034/1	118 horas comprendida prueba
Reparación en garantía	60 horas comprendida prueba
Motor TER	360 horas comprendida prueba
Reparación general cajas cambio ZF tipo GE 75 S	45 horas
Reparación en garantía cajas cambio ZF tipo GE 75 S	10 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 nº 5 y para cambios Anexo nº 5 bis.

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

$$\text{Volumen (nº horas x nº R.GRAL)+(nº horas x nº R.GARANTIA)} \\ \text{mínimo = } \frac{\text{producción}}{\text{horas teóricas Sección}} = 1$$

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 x K

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

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

2.7. Sección de convertidores: Se liquidará según la tabla que figura en el Anexo nº 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 nº 7.

3. Prima de Producción para mano de obra auxiliar (M.O.A.).- Para su determinación se estará al índice medio real alcanzado por la M.O.P. del centro en el que corresponden da rectificado para cada operario de la M.O.A. 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 M.O.P.

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 nº 8.

Artículo nº 17 .- 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.

Artículo nº 18 .- Premio 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 ratos y ausencias reflejadas en la tarjeta de fichaje y computado 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 24 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 12 del presente convenio, ni en casos de enfermedad de graves u operaciones quirúrgicas propias, reconocidas como tales por el Servicio Médico de Empresa, ni las horas dedicadas a funciones sindicales legalmente establecidas.

En el Anexo nº 9 "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.

Artículo nº 19 .- Horas extraordinarias .-

1. Los importes de la retribución por horas extraordinarias, según categorías figuran en el Anexo nº 10 "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 nº 10 citado, cualquiera que sean las circunstancias que concurran, teniendo en cuenta que el objetivo de la Empresa es de no realización de horas extraordinarias.

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.

Artículo nº 20 .- 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 nº 11 "Fomento de la Cultura".

Artículo nº 21 .- 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.

CAPITULO - IV

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo nº 22 .- Regimen 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 - VSUBVENCIONES Y AYUDASArtículo nº 23 .- Subvención por transporte .-

1. El personal del centro de Barajas y el destacado en el depósito de trenes TER y RENFE, percibirá una subvención por día efectivo de trabajo determinado en el Anexo nº 12 "Subvenciones".

Artículo nº 24 .- 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 nº 12 "Subvenciones".

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

Artículo nº 25 .- 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 nº 12 "Subvenciones".

Artículo nº 26 .- 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 % del coste inicial de la matrícula del curso será abonado por la empresa y el 50 % restante será abonado por el trabajador. Este importe le será reintegrado al trabajador una vez finalizado satisfactoriamente dicho curso.

CAPITULO - VIACCION SINDICAL

Artículo nº 27.- 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 representativas de al menos un 10 por 100 de los trabajadores del centro un tablón de anuncios para su utilización con fines sindicales.

Artículo nº 28 .- 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.

Artículo nº 29 .- 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 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 concurrencia 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.

Artículo nº 30 .- 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 le solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

ANEXO Nº - 1

INCREMENTO SALARIAL
=====

1.- El incremento salarial para el año de vigencia de este Convenio, consistirá en la aplicación de un 8 por 100, (no revisable durante la vigencia del mismo) sobre los siguientes conceptos:

- Remuneraciones mensuales fijas
- Primas a la producción
- Compensación al personal destacado en RENFE
- Premio por asiduidad
- Paga de Fomento de la Cultura
- Subvenciones y ayudas comprendidas en los artículos 23 y 24 (punto 2) del presente convenio.

ANEXO Nº - 2

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:

Personal técnico titulado

• Titulado de grado medio	1.469.850
• Ayudante Técnico sanitario	1.469.850

Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.

• Jefe de Almacén	1.469.850
• Jefe de Sección Mercantil	1.324.515
• Dependiente Mayor	1.085.355
• Dependiente	986.970
• Almacenero	986.970

Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.

• Jefe de Administración	1.469.850
• Jefe de Sección Administrativa	1.324.515
• Secretaria de Dirección (con idioma italiano)	1.198.965
• Contable - Cajero	1.085.355
• Oficial Administrativo	986.970
• Auxiliar Administrativo	897.570

Personal de Servicio y Actividades auxiliares

• Jefe De Taller	1.469.850
• Jefe de Sección de Taller	1.324.515
• Mozo Especialista Almacén	897.570
• Mozo Almacén	798.210

Personal de Organización

• Jefe de Organización de 1ª	1.469.850
• Jefe de Organización de 2ª	1.324.515
• Técnico de Organización de 1ª	1.198.965
• Técnico de Organización de 2ª	1.085.355

Personal subalterno

• Vigilante, Ordenanza, Portero	897.570
• Telefonista	897.570

Personal operario

• Probadores	1.026.985
• Oficial de 1ª	992.100
• Oficial de 2ª	948.630
• Oficial de 3ª	894.240
• Mozo especialista taller	843.900
• Mozo de Taller	794.895

Personal de venta (con comisión)

• Jefe de Ventas	1.469.850
• Jefe de Grupo (de vendedores)	1.324.515
• Jefe de Sección Mercantil	1.324.515
• Oficial Administrativo (de ventas)	986.970
• Corredor en Plaza	897.570
• Auxiliar Administrativo (de ventas)	897.570

ANEXO Nº - 3

COMPLEMENTO PERSONAL POR ANTIGUEDAD

<u>Nº trienios</u>	<u>Anual '84</u>	<u>Acumulado '84</u>
1ª	10.784	10.784
2ª	14.384	25.168
3ª	17.888	43.056
4ª	17.936	60.992
5ª	21.520	82.512
6ª	21.520	104.032
7ª	25.104	129.136

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 Nº - 4

TABLA PRIMA DE PRODUCCION M. D. P.
=====

	<u>Categ. 1ª</u>	<u>Categ. 2ª</u>	<u>Categ. 3ª</u>	<u>Categ. 4ª</u>
	<u>Probador</u>	<u>Oficial 2ª</u>	<u>Oficial 3ª</u>	<u>Mozo</u>
	<u>Oficial 1ª</u>		<u>Mozo Espec.</u>	
= 86	3.682	3.132	2.846	2.335
= 87	3.786	3.229	2.929	2.462
= 88	3.842	3.305	3.034	2.532
= 89	4.128	3.607	3.132	2.629
= 90	4.226	3.695	3.216	2.720
= 91	4.316	3.787	3.312	2.809
= 92	4.408	3.842	3.403	2.894
= 93	4.504	3.954	3.460	2.964
= 94	4.749	4.212	3.710	3.216
= 95	5.828	5.181	4.608	4.025
= 96	6.115	5.483	4.900	4.309
= 97	6.416	5.783	5.186	4.602
= 98	6.742	6.103	5.503	4.918
= 99	7.054	6.405	5.821	5.234
= 100	7.381	6.721	6.138	5.549
= 101	7.690	7.397	6.478	5.876
= 102	8.040	7.537	6.804	6.218
= 103	8.376	7.732	7.148	6.551
= 104	8.727	8.065	7.479	6.891
= 105	9.045	8.399	7.823	7.224

De 105 en adelante la tabla se mantiene constante

ANEXO Na - 5

MOTORES RENFE

<u>Nº motores PEGASO reparación general</u>	<u>Nº motores reparación garantía</u>	<u>Incentivo Sección</u>
9	4	77.502
10	4	99.594
11	4	123.079
12	4	146.564
13	4	170.048
14	4	193.533
15	5	228.959

NOTA: La tabla está calculada para motores PEGASO. Los motores TER serán convertidos según las horas establecidas, en unidades de motores PEGASO.

ANEXO Na - 5 bis

CAMBIOS Z F

<u>Nº cambios Rep. General</u>	<u>Nº cambios Rep. garantía</u>	<u>Incentivo Sección Ptas.</u>
16	8	51.669
17	8	60.824
18	8	69.780
19	8	78.736
20	8	87.692
21	8	96.648
22	8	105.604
23	9	116.551
24	9	125.506
25	9	134.463
26	9	143.418
27	9	152.374

ANEXO Na - 6

SECCION DE CONVERTIDORES

<u>Convertidores</u>	<u>Ofic. 1ª</u>	<u>Ofic. 2ª</u>	<u>Ofic. 3ª</u>	<u>Mozos</u>
6	11.925	11.225	10.575	9.916
5	8.238	7.547	6.902	6.253
4	5.510	4.930	4.381	3.840
3	3.872	3.338	2.851	2.357

ANEXO Na - 7

PRIMA DE PRODUCCION PERSONAL DE ASISTENCIA TECNICA TRENES

DESTACADO EN EL TALLER DEPOSITO TRENES TER DE BUNFE

<u>Kms. mensuales recorridos</u>	<u>Ofic. 1ª</u>	<u>Ofic. 2ª</u>	<u>Ofic. 3ª Mozo Especial.</u>	<u>Mozo</u>
0 a 740.000	4.531	4.047	3.495	2.937
740.000 a 760.000	6.844	6.242	5.692	5.131

<u>Kms. mensuales recorridos</u>	<u>Ofic. 1ª</u>	<u>Ofic. 2ª</u>	<u>Ofic. 3ª Mozo Especial.</u>	<u>Mozo</u>
760.000 a 780.000	8.566	7.963	7.414	6.853
780.000 a 800.000	10.290	9.634	9.134	8.575
a partir 800.000	12.010	11.407	10.855	10.296

NOTA: El complemento señalado en el artículo nº 17 del presente Convenio, se fija en 67 Ptas. por hora de presencia efectiva.

ANEXO Na - 8

TABLA PRIMA DE PRODUCCION M.O.A. Y PROBADORES

<u>Categ. 1ª</u>	<u>Categ. 2ª</u>	<u>Categ. 3ª</u>	<u>Categ. 4ª</u>	
<u>Probador Oficial 1ª</u>	<u>Oficial 2ª</u>	<u>Oficial 3ª Mozo Espec.</u>	<u>Mozo</u>	
86	3.958	3.421	3.109	2.549
87	4.137	3.527	3.199	2.691
88	4.197	3.611	3.313	2.765
89	4.511	3.940	3.421	2.867
90	4.616	4.037	3.513	2.971
91	4.716	4.137	3.619	3.070
92	4.815	4.197	3.719	3.163
93	4.922	4.320	3.779	3.238
94	5.189	4.601	4.053	3.513
95	6.368	5.661	5.035	4.398
96	6.679	5.990	5.354	4.708
97	7.011	6.318	5.666	5.029
98	7.367	6.666	6.012	5.374
99	7.706	6.996	6.358	5.718
100	8.064	7.343	6.706	6.056
101	8.402	8.081	7.078	6.421
102	8.784	8.234	7.434	6.793
103	9.151	8.448	7.809	7.158
104	9.535	8.810	8.171	7.529
105	9.881	9.176	8.545	7.891

ANEXO Na - 9

PREMIO DE ASIDUIDAD PARA EL PERSONAL EMPLEADO Y PERSONAL DE M.O.P. DEL CENTRO DE BARAJAS Y CENTRO DEL PRAT DE LLO-BREGAT.

<u>Coefficiente absentismo</u>	<u>Empleados pesetas</u>	<u>M. O. P. pesetas</u>
-	4.638	3.033
0,30	4.373	2.935
0,60	4.148	2.827
0,90	3.882	2.730
1,20	3.630	2.644
1,50	3.379	2.560
1,80	3.088	2.462
2,10	2.849	2.366
2,40	2.637	2.280
2,70	2.438	2.183
3,00	2.173	2.099
3,30	2.055	2.002
3,50	1.988	1.988

ANEXO Nº - 10.

HORAS EXTRAORDINARIAS

<u>Categorías profesionales</u>	<u>Valor hora</u>
- Jefe Almacén	1.081
- Jefe Sección Mercantil	975
- Dependiente Mayor	803
- Dependiente	730
- Almacenero	728
- Mozo Especializado	663
- Mozo	593
- Jefe Sección Administrativa	975
- Contable - Cajero	803
- Secretaria Dirección	885
- Oficial Administrativo	730
- Auxiliar Administrativo	665
- Jefe Taller	1.045
- Jefe Sección Taller	942
- Probador	720
- Oficial 1ª - Jefe de Equipo	720
- Oficial 1ª Taller	694
- Jefe de Organización 1ª	1.078
- Jefe de Organización 2ª	978
- Técnico Organización de 1ª	887
- Técnico Organización de 2ª	801
- Oficial 2ª Taller	665
- Oficial 3ª Taller	641
- Ayudante de Oficio (Barcelona)	606
- Mozo Especialista	606
- Poón	572
- Vigilante	641
- Portero	641
- Ordenanza	663
- Telefonista	663

ANEXO Nº - 11

FOMENTO DE LA CULTURA

- Jefes de Departamento y Servicio	61.705
- Licenciados e Ingenieros superiores	58.276
- Inspectores Comerciales, Inspector Técnico, Inspector de Recambios, Técnico de Grado medio, Jefe de Organización de 1ª y de 2ª Jefe de Administración, Jefe de Taller, Jefe de Ventas, Inspector B.M. y Jefe de Almacén.	54.848
- Jefe Grupo (Vendedores), Jefe Sección Mercantil, Jefe Sección Taller, Jefe Sección Administrativa y Técnico Organización de 1ª	51.421
- Dependiente Mayor, Oficial 1ª Jefe Equipo, Probador, Contable, Oficial 1ª Administrativo (Barcelona), Secretaria Dirección y Cajero	47.992
- Dependiente, Corredor en Plaza, Oficial 1ª taller, Oficial Administrativo, y Técnico de Organización de 2ª	44.566
- Oficial 2ª Taller, Auxiliar Administrativo y Almacenero	41.138
- Mozo Especialista de Almacén y Taller, Oficial 3ª Taller, Mozo de Almacén y Taller, Subalternos y Ayudantes de oficio	37.710

ANEXO Nº - 12

SUBVENCIONES Y AYUDAS

- Subvención por comida: El concepto de -- subvención por comida ya aparece como tal. El resultado del valor de las 200,- Ptas. pactadas por 226 días laborables en 1984 dividido por 13 mensuales.

lados, se incrementará en el concepto de Complemento Personal Asignado, no pudiendo absorber dicho resultado en los casos de cambios de categoría que pudiesen producirse.

- Subvención por transportes: Conforme a lo determinado en el artículo nº 23 (punto 1), del presente convenio, se fija en 28,- Ptas. por día de desplazamiento efectivo y 30,- Ptas. en día festivo.
- Ayuda para compra de calzado: Conforme a lo determinado en el artículo nº 24, punto 2, del presente convenio se fija una ayuda de 3.446,- Ptas. año.
- Subvención por hijos subnormales: Conforme a lo determinado en el artículo nº 25 del presente convenio se fija una subvención de 14.035,- Ptas. mensuales.
- Dote por matrimonio: Las mujeres trabajadoras que se rigen por el presente convenio y que en lo sucesivo contrayan 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.

9834

RESOLUCION de 17 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de revisión salarial del Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica.

Visto el texto del Acuerdo de revisión salarial del Convenio Colectivo interprovincial de la Industria Metalgráfica, recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 22 de marzo de 1984, pactado en virtud del artículo 9.º del citado Convenio, de 9 de marzo de 1983, suscrito por las representaciones de los empresarios de la Asociación Metalgráfica Española y las Centrales Sindicales CC. OO. y UGT, el día 8 de marzo de 1984, y de conformidad con el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión negociadora.

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

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

Madrid, 17 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Acuerdos adoptados por la Comisión deliberadora del Convenio interprovincial de la Industria Metalgráfica sobre revisión salarial y demás conceptos económicos establecidos en el Convenio 1983-1984

Salarios.—Se incrementan los salarios en un 8 por 100 con efectos de 1 de enero de 1984 y calculado sobre las tablas vigentes en diciembre de 1983.

Garantía salarial.—Se establece para 1984 un incremento mínimo del 7,25 por 100 de las tablas vigentes en diciembre de 1983 para aquellos trabajadores que vengán percibiendo retribución superior a la establecida en el Convenio de dicho año. Se mantiene el resto del artículo 7 del Convenio vigente.

Revisión salarial.—En el caso de que el Índice de los Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 1984 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 1983, superior al 8 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia y en razón de la siguiente escala:

Incremento IPC (porcentaje)	Porcentaje de revisión salarial pactado	Incremento IPC (porcentaje)	Porcentaje de revisión salarial pactado
8,1	0,10	8,9	0,90
8,2	0,20	9,0	1,00
8,3	0,30	9,1	1,10
8,4	0,40	9,2	1,20
8,5	0,50	9,3	1,30
8,6	0,60	9,4	1,40
8,7	0,70	9,5 en adelante	1,50
8,8	0,80		