

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**17751** RESOLUCION de 24 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y del texto del Convenio Colectivo de la empresa «FIAT Auto España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «FIAT Auto España, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 2 de junio de 1992, de una parte por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de otra por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 24 de junio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## XIV Convenio Colectivo de «FIAT Auto España, Sociedad Anónima»

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones Generales

Artículo 1.º *Vigencia*.—El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1992, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», venciendo el 31 de diciembre de 1992.

Art. 2.º *Ambito personal*.—El convenio afecta a la totalidad del personal de «FIAT Auto España, Sociedad Anónima» en plantilla, en la fecha de su entrada en vigor o contratados durante su vigencia, con la excepción del personal que ejerza funciones a nivel de Dirección, según criterio de la Dirección de la Empresa, previa información de la misma a la Comisión Paritaria del Convenio.

Art. 3.º *Ambito territorial*.—El presente convenio afecta a todos los centros de trabajo de «FIAT Auto España, Sociedad Anónima», en el territorio nacional.

Art. 4.º *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 escrito por alguna de las partes contratantes, notificándolo a la otra.

Art. 5.º *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 tendrán aplicación práctica si, globalmente consideradas, superasen la totalidad de las percepciones resultantes del presente convenio en cómputo anual y en base al artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 6.º *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.º *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 cuatro vocales, dos representantes de los trabajadores, y dos representante de la empresa.

Art. 8.º *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.º *Jornada y horario de trabajo*.—1. Se establece una jornada máxima de cuarenta horas semanales para la totalidad de los trabajadores de la empresa.

2. En cada Centro de Trabajo, en tanto subsistan, se mantendrán los horarios de trabajo vigentes.

3. En todo caso, en las Oficinas Centrales (Madrid), se establecerá una interrupción para la comida de una hora de duración, sin que ello suponga coste económico 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. Insistiendo en que la jornada máxima es la establecida en el punto 1, en casos excepcionales, y siempre que no implique un cambio de horario, se permite una flexibilidad de media hora en el comienzo de la jornada por la mañana.

Se tratarán de manera particular, los casos de fuerza mayor, ajenos al trabajador.

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. Dicha ausencia se descontará de sus retribuciones mensuales.

A efectos de cómputo para los importes a descontar, se tendrá en cuenta el salario bruto anual que el empleado tenga en el mes objeto de descuento y el número de horas de trabajo de la empresa fijadas para el año 1992 (1.776 horas).

Art. 10. *Excepciones a la jornada*.—Con el fin de cubrir adecuadamente los servicios internos y de asistencia al concesionario y cliente, se establecerán 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-Télex, Ordenanzas, Telefonistas, se les podrá adaptar su jornada de acuerdo con las necesidades de la Dirección General.

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

Art. 11. *Vacaciones*.—1. Los trabajadores incluidos en el presente convenio disfrutarán de veinticuatro días laborales de vacaciones. Los ingresados durante la vigencia del presente convenio tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional, desde su fecha de ingreso hasta el final del año en curso.

2. Siempre que se mantenga una plantilla mínima del 40 por 100 en cada sección, salvo en aquellos servicios que por sus características específicas o urgencia así lo impidan, los trabajadores una vez superado el periodo de prueba, podrán partir su periodo anual de vacaciones, de forma que disfruten de cuatro días de vacaciones en Navidad.

3. Durante el periodo de vacaciones se percibirá las remuneraciones mensuales fijas a que hace referencia el artículo 14, no correspondiendo en ningún supuesto la percepción de retribuciones variables.

4. En aquellos servicios que sea necesario establecer turnos de vacaciones, tendrán prioridad los trabajadores que tengan hijos en edad escolar (comprendida entre EGB y COU o similar).

Art. 12. *Permisos retribuidos*.—1. Los trabajadores tendrán derecho, siempre que lo justifiquen, a los siguientes permisos retribuidos:

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

1.2 Por necesidades de atender personalmente los 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, abuelos, tíos, sobrinos, nietos del trabajador o su cónyuge y por alumbramiento de esposa, tres días naturales o cinco si es fuera de su lugar de residencia.

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.

1.5 Por matrimonio o primera comunión de parientes en primer grado del empleado y cónyuge, un día natural previa justificación.

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 justificaciones posteriores. En el caso 1.1 del propio artículo, la resolución deberá adaptarse dentro de los quince días siguientes a la recepción de la petición del permiso.

4. La empresa mantiene el criterio de considerar las jornadas de tarde de los días 24 y 31 de diciembre, no laborables. En caso de ser éstos sábados o festivos, las de los días precedentes.

A efectos de jornada laboral, se computarán cada uno de estos días como media jornada.

5. Para el año 1992 y a efectos de regulación de calendario se conceden tres días laborales libres a disfrutar junto o por separado de las vacaciones, según necesidades del servicio.

6. Las licencias y permisos regulados en estos artículos, 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 personal asignado.
- Complemento personal por antigüedad.

2. *Salario base.*—El salario base mínimo, en cómputo anual por categorías, aplicables durante la vigencia de este convenio, figura en el Anexo 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 durante la vigencia de este convenio, tendrá el mismo tipo de incremento de las tablas salariales (Anexo 2).

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

Art. 15. *Abono de las remuneraciones.*—Las remuneraciones mensuales fijas se abonarán en 15 pagas; 12 mensualidades y tres pagas extraordinarias denominadas de beneficios, de Julio y Navidad.

La paga de beneficios del ejercicio actual, se abonará anticipadamente el 31 de marzo. Al personal de nuevo ingreso, se hará efectiva una vez finalizado el periodo de prueba.

La de Julio junto con la nómina del mes de junio y la de Navidad en la segunda decena de diciembre.

El derecho a la percepción de las pagas extraordinarias íntegras, se generarán por año completo de servicio. Periodos inferiores, se prorratearán en función de los días trabajados durante el año, tomándose como referencia las siguientes fechas:

- Paga de Beneficios: Días trabajados desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.
- Paga de Julio: Desde o hasta el 30 de junio.
- Paga de Navidad: Desde o hasta el 31 de diciembre.

Incremento salarial: el incremento salarial para el año de vigencia de este convenio, consistirá en lo especificado en el Anexo 1.

Art. 16. *Horas extraordinarias.*—1. El número de estas, serán las necesarias por pedidos o periodos punta de comercialización u otras necesidades derivadas de la naturaleza de la actividad, para la determinación de su valor se calculará en función del salario base más complemento personal asignado y complemento personal por antigüedad, por 15 mensualidades dividido por la jornada de trabajo anual (para 1992-1.776 horas). Al cociente resultante se le aplicará un incremento del 75 por 100 de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35 párrafo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las horas extraordinarias realizadas en sábado, domingo o festivo y horario nocturno tendrán un incremento sobre el valor del cociente resultante, previsto en el párrafo 2 anterior del presente artículo, del 100 por 100.

3. Se considerarán horas estructurales, a efectos de lo establecido en la legislación vigente, las de mantenimiento, notificándose mensualmente, de acuerdo con lo previsto en la Ley, a la autoridad laboral conjuntamente por la empresa y la representación de los trabajadores de cada centro de trabajo.

4. No se compensará con tiempo libre la realización de horas extraordinarias, salvo que sea solicitado por escrito, por los interesados y autorizado por la empresa.

Art. 17. *Pago 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

#### Régimen disciplinario

Art. 18. *Régimen disciplinario.*—Esta materia estará regulada por los puntos que a continuación se detallan.

1. Se entiende por falta laboral toda acción u omisión que suponga el quebrantamiento de los deberes básicos que incumben a todos los empleados de la Empresa.

2. Toda falta cometida por un empleado se calificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

3. Se consideran faltas leves las siguientes:

3.1 De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante un periodo de treinta días naturales.

3.2 No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3.3 El abandono del trabajo sin causa justificada que sea por breve tiempo. Si por consecuencia del abandono se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, a los compañeros de trabajo o se produjera algún accidente, la falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

3.4 Pequeños descuidos en la conservación del material.

3.5 La no atención al público con la corrección y diligencia debidas.

3.6 No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

3.7 Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

3.8 Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

4. Se califican como faltas graves las siguientes:

4.1 Más de tres ausencias no justificadas o faltas de puntualidad cometidas durante un periodo de treinta días naturales.

4.2 Faltas de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días naturales sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

4.3 No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará falta muy grave.

4.4 Entregarse a juegos, de cualquier naturaleza, dentro de la jornada de trabajo.

4.5 La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria e instalaciones que pretenda introducir la empresa dentro de sus facultades legales. Si la desobediencia implicare quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivare perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

4.6 Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

4.7 La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

4.8 La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para los compañeros de trabajo, o peligro de averías para las instalaciones, se considerará falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas, aparatos y medidas de seguridad e higiene de carácter obligatorio.

4.9 Realizar sin la oportuna autorización trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear, para fines propios, las herramientas o máquinas de la empresa.

4.10 La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no fuere la simple amonestación verbal:

5. Se califican como muy graves las faltas siguientes:

5.1 Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.

5.2 Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días laborables consecutivos o cinco alternos en un periodo de treinta días naturales.

5.3 El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la sustracción de dinero, enseres, piezas o materiales, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizada dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

5.4 La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

5.5 La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

5.6 La embriaguez o toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo.

5.7 La violación del secreto de correspondencia, sigilo profesional o de documentos reservados o confidenciales de la Empresa.

5.8 Dedicarse a actividades que la Empresa, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, hubiese declarado incompatibles o prohibidas, o que implicaren competencia desleal hacia la misma.

5.9 Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los directivos, jefes, compañeros de trabajo y subordinados.

5.10 Causar accidentes graves por dolo, imprudencia inexcusable y negligencia inexcusable.

5.11 Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.

5.12 La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.

5.13 Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

5.14 Las conductas que atenten contra la libertad sexual y supongan acoso sexual, tanto verbal como físico.

5.15 El abuso de autoridad. Se entiende como tal, cuando un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un subordinado.

5.16 La condena por sentencia firme en cualquier grado de participación o autoría, impuesta por la comisión de un delito que lleve aparejada pena de privación de libertad por tiempo de un año o más, aunque se cumpliera en libertad condicional. La privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, conlleva la suspensión automática del contrato de trabajo siempre que sea comunicada a la empresa por escrito y dentro de los siete días laborables siguientes a aquel en que se hubiere producido.

5.17 Las derivadas de lo previsto en los números 3.3 del punto 3 y 4.3, 4.5 y 4.8 del punto 4.

6. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

6.1 Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

6.2 Por faltas graves:

- Traslado de puesto dentro del centro de trabajo.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

6.3 Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
- Inhabilitación para ascensos por plazo de hasta cinco años.
- Despido disciplinario.

Toda sanción se entiende impuesta sin perjuicio del recurso ante los Tribunales del orden de lo social.

## CAPITULO V

### Subvenciones y ayudas

Art. 19. *Subvención por transporte.*—El personal del centro de Barajas percibirá una subvención por día efectivo de trabajo de 59 pesetas.

Art. 20. *Prendas de trabajo.*—1. La empresa facilitará las siguientes prendas de vestir a los trabajadores de las categorías que se indican:

1.1 *Dependientes y Mozos.*—Dos prendas de trabajo cada año.

1.2 *Ordenanzas.*—Un uniforme de verano y otro de invierno cada dos años.

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

Art. 21. *Subvención por hijos disminuidos físicos o psíquicos.*—Se abonará una subvención para estos casos, probados documentalmente por perito en la materia y supeditados a revisiones anuales, consistente en una ayuda económica, que se abonará en las doce pagas coincidentes con los meses naturales, cuyo valor está indicado en el Anexo 4 «Subvenciones».

Art. 22. *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 del Departamento al que está 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. 23. *Seguimiento embarzo y asistencia en parto y pruebas de diagnóstico ginecológico.*—La empresa tiene suscrita una póliza con una Compañía de Servicios Médicos para el seguimiento y asistencia al parto de sus empleadas, siendo el 75 por 100 del coste de la póliza suscrita a cargo de la empresa y el 25 por 100 a cargo de la empleada que suscriba la misma. Las condiciones de la póliza están suficientemente divulgadas entre los empleados para que las utilicen en su beneficio.

En el supuesto de no suscribir la citada póliza, y previa prescripción del Servicio Médico de «Fiat Auto España», las pruebas de diagnóstico ginecológico complementarias serán abonadas por la Empresa.

Art. 24. *Anticipos Extraordinarios.*—El personal de la empresa podrá solicitar anticipos de hasta tres mensualidades netas a reintegrar en el plazo máximo de doce mensualidades consecutivas, contadas a partir del mes siguiente al que se ha percibido el anticipo. El número máximo

de anticipos a conceder no podrá exceder del 10 por 100 de la plantilla existente en cada momento.

Los anticipos anteriormente reseñados se concederán por el siguiente orden de prioridad:

- 1.º Para atender situaciones de extrema necesidad en casos de enfermedad y siniestro de vivienda habitual del empleado.
- 2.º Impuestos legales, fianzas, etc., del empleado.
- 3.º Otros supuestos previo estudio y acuerdo de la comisión paritaria.

## CAPITULO VI

### Acción sindical

Art. 25. *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.

Art. 26. *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 la 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 tenga 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 del Comité de Empresa o de cualquier otra Comisión, que a tal efecto, de mutuo acuerdo, se pudiera establecer.
- Seguridad e Higiene en el trabajo, de acuerdo con las normas que legalmente están establecidas.
- Clasificación profesional, dentro de la normativa vigente.
- Movilidad del personal, cuando afecta a un grupo de personas.
- Horas extraordinarias, la Dirección de la Empresa informará trimestralmente al Comité de Empresa sobre este tema.

Art. 27. *Centrales Sindicales.*—Cuando los Sindicatos o Centrales hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del Comité de Empresa, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado que será el responsable frente a la Dirección de la Empresa.

Estas Centrales sindicales podrán celebrar asambleas con el personal de 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 de 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 los señale el Departamento de Personal y de acuerdo con la exigencia del artículo 11.2 de la Ley Orgánica 11/8 de Libertad Sindical.

Art. 28. *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 encuentren en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa si solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

## ANEXO I

### Incremento salarial

Durante el año 1992 se aplicará un 7,5 por 100 porcentual sobre todos los conceptos retributivos al 31 de diciembre de 1991, aplicándose las tablas salariales que obran como Anexo 2 donde se han incluido los aumentos salariales negociados en el marco del presente Convenio Colectivo, así como en el Anexo 3.

Dicho incremento será de aplicación a todo el personal en plantilla al 31 de diciembre de 1991, salvo:

- a) Personal que haya causado baja en la empresa antes de la firma del presente convenio.  
 b) Personal que haya suscrito en su contrato cláusulas de revisión o incremento más beneficioso a los acordados en el presente convenio.

Para todo el personal que al 31 de diciembre de 1992 permanezca en la empresa, se establece una cláusula de revisión, aplicable sobre salario vigente al 31 de diciembre de 1991 si el IPC supera el 6,5 por 100, que será abonado dentro del primer trimestre de 1993 con efectos retroactivos desde el mes que el IPC supere la previsión antes citada.

El personal que haya suscrito contratos temporales, cualquiera que sea su modalidad, le serán de aplicación los citados incrementos en el momento en que se prorrogue el contrato, o en su caso, se incorpore definitivamente a la plantilla.

En las promociones profesionales, se aplicará como mínimo la diferencia que existe entre los importes de las escalas salariales del Anexo 2. Esta diferencia no será absorbible bajo ningún concepto.

## ANEXO 2

### Tabla de salarios base por categorías profesionales

#### Personal empleado

1. El salario de todo el personal que preste sus servicios en esta empresa, con independencia del nivel que ostente en cada momento, queda establecido de la forma que se expresará más abajo.

2. Para el personal con categoría de Titulado Superior que haya suscrito contrato en prácticas, se establece un plazo máximo de tres años para su adecuación a las Tablas Base previstas para su categoría.

Asimismo, el personal con titulación superior, que a la firma del presente convenio ostente la categoría de Jefe de Organización de 1.ª o similar, le será reconocida su titulación previa acreditación de la misma y sin que ello suponga coste adicional alguno por el cambio de categoría.

	Pesetas
<i>Personal titulado superior</i>	
Ingenieros y licenciados .....	3.225.000
<i>Personal técnico titulado</i>	
Titulado de grado medio .....	3.010.005
Ayudante Técnico Sanitario .....	3.010.005
<i>Personal mercantil, técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho</i>	
Jefe de almacén .....	3.010.005
Jefe de sección mercantil .....	2.687.505
Dependiente mayor .....	2.176.875
Dependiente .....	1.961.880
<i>Personal administrativo, técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho</i>	
Jefe de administración .....	3.010.005
Jefe de sección administrativa .....	2.687.505
Secretaria de Dirección (con idioma italiano) .....	2.418.750
Contable-cajero .....	2.176.875
Oficial administrativo .....	1.961.880
Auxiliar administrativo .....	1.773.750
<i>Personal de servicio y actividades auxiliares</i>	
Oficial de primera .....	1.881.255
Oficial de segunda .....	1.827.500
Oficial de tercera .....	1.773.750
Mozo especialista .....	1.773.750
Mozo .....	1.612.500
<i>Personal de organización</i>	
Jefe de organización de primera .....	3.010.005
Jefe de organización de segunda .....	2.687.505
Técnico de organización de primera .....	2.418.750
Técnico de organización de segunda .....	2.176.875
<i>Personal subalterno</i>	
Ordenanza .....	1.773.750
Telefonista .....	1.773.750
<i>Personal de venta</i>	
Jefe de ventas .....	3.010.005
Jefe de grupo .....	2.687.505
Jefe de sección mercantil .....	2.687.505
Oficial administrativo .....	1.961.880
Auxiliar administrativo .....	1.773.750

#### Plus coordinador de grupo

Es el complemento salarial, de puesto de trabajo y de índole funcional para el departamento de Almacén, que perciben aquellos empleados que efectuando las funciones del puesto que tenga asignado, asumen bajo la supervisión del jefe de departamento, el control de trabajo de un grupo de empleados.

La designación de los coordinadores de grupo será facultad discrecional de la Dirección en función de las necesidades de organización y racionalización del trabajo.

El importe del citado plus consiste en 13.438 pesetas mensuales brutas por mes natural y el derecho a su percepción irá ligado al periodo de vigencia en que ostente la citada condición.

## ANEXO 3

### Complemento personal por antigüedad

Número trienios	Anual 92	Acumulado 92
Primero .....	19.845	19.845
Segundo .....	26.460	46.305
Tercero .....	32.895	79.200
Cuarto .....	32.985	112.185
Quinto .....	39.555	151.740
Sexto .....	39.555	191.295
Séptimo .....	46.140	237.435

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 15 pagas. Es decir, las correspondientes a los doce meses naturales y las tres extraordinarias de beneficios, Julio y Navidad.

#### Premio antigüedad

El personal que cumpla veinticinco, treinta y treinta y cinco años de antigüedad en la empresa percibirá un premio, consistente en una paga equivalente a una mensualidad periódica.

## ANEXO 4

### Subvenciones y Ayudas

*Subvenciones por hijos disminuidos físicos o psíquicos.*—Conforme a lo determinado en artículo 21 del presente convenio, se fija una subvención de 46.440 pesetas mensuales.

*Seguro de vida y accidentes.*—«FIAT Auto España, Sociedad Anónima», tiene establecido como beneficio en favor de todos sus empleados, un seguro de vida que cubre los riesgos de: fallecimiento, invalidez permanente absoluta y fallecimiento por accidente. Las condiciones de la póliza están suficientemente divulgadas entre los empleados para que las utilicen en su beneficio.

**17752** RESOLUCION de 25 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.382, la sandalia de seguridad contra riesgos mecánicos modelo «Salsa-PA», de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Cauchos Ruiz Alejos», de Arnedo (La Rioja).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicha sandalia de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), 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 la sandalia de seguridad contra riesgos mecánicos modelo «Salsa-PA», fabricada y presentada por la Empresa «Cauchos Ruiz Alejos», con domicilio en Arnedo (La Rioja), avenida de Quel, número 26, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase III, grado A.

**Segundo.**—Cada calzado de seguridad de dichos modelo, clase y grado 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. 3.382. 25-6-92. Sandalia de seguridad contra riesgos mecánicos. Clase III, grado A.

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