

**17804** RESOLUCION de 16 de junio de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XV Convenio Colectivo de la Empresa «Fiat Auto España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XV Convenio Colectivo de la Empresa «Fiat Auto España, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9002122), que fue suscrito con fecha 30 de abril de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, 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 acuerda:

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

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

Madrid, 16 de junio de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### XV.- CONVENIO COLECTIVO

#### DE FIAT AUTO ESPAÑA S.A.

#### PREAMBULO

EN MADRID A TREINTA DE ABRIL DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y TRES, REUNIDOS DE UNA PARTE LA REPRESENTACION DE LA EMPRESA, COMPUESTA POR D. JOSE LUIS BLANCO RODRIGUEZ Y D. JOSE LUIS GONZALEZ DEL ALAMO, DE OTRA LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES COMPUESTA POR D. APOLONIO AVILA LARA, D. MIGUEL ANGEL BELLO GARCIA, D. IGNACIO CHECA GARRIDO, D. ANGEL GONZALEZ RODRIGUEZ, D. MARIANO JODRA GIL, D. JUAN JOSE LAZARO PEREA, D. FERNANDO MARTINEZ SERRANO, D. RAFAEL NAVAS VILLATORO, D. CARLOS SANMIGUEL MARTINEZ Y D. GERARDO TRAPERO MIGUEL, MIEMBROS DE COMITE DE EMPRESA, CONCIERTAN LOS SIGUIENTES ACUERDOS:

APROBAR LA REDACCION DEL XV CONVENIO COLECTIVO DE FIAT AUTO ESPAÑA, S. A. QUE FIGURA A CONTINUACION, ENVIANDO COPIA DEL MISMO A LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE, A LOS EFECTOS DE LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO Nº 90 DEL VIGENTE ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

#### CAPITULO - I -

#### DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo nº 1.- Vigencia.-

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 1993, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, venciendo el 31 de Diciembre de 1993.

#### Artículo nº 2.- Ambito personal.-

El Convenio afecta a la totalidad del personal de FIAT AUTO ESPAÑA S. A. 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.

#### Artículo nº 3.- Ambito territorial.-

El presente Convenio afecta a todos los centros de trabajo de FIAT AUTO ESPAÑA S.A., en el territorio nacional.

#### 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 escrito por alguna de las partes contratantes, notificándolo a la otra.

#### Artículo nº 5.- Compensación.-

Las condiciones pactadas son compensables y absorbibles con las que se puedan establecer en disposiciones generales, reglamentarias, convenios colectivos, decisiones administrativas ó 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".

#### Artículo nº 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.

#### 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 cuatro vocales, dos representantes de los trabajadores, y dos 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 anual de 1.776 hs. efectivas de trabajo para la totalidad de los trabajadores de la Empresa.

2.- La distribución de la jornada y horario para cada Centro de Trabajo durante el año 1993 es el que figura en el Anexo nº 5.

3.- En las Oficinas Centrales de Alcalá de Henares (Madrid) y Oficinas de las Direcciones Regionales, se establece una interrupción para la comida de 40 minutos de duración para las primeras y 2 horas para el resto. El tiempo de las interrupciones anteriormente indicadas no tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

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.- En cuanto a los retrasos debidos a fuerza mayor, ajenos al trabajador, se tratarán de manera particular.

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. 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 1993 (1.776 horas).

#### Artículo nº 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 Comités de Empresa existentes en cada momento o Representación Social, teniendo en cuenta las siguientes circunstancias:

Al personal de la Sección de Secretaría de Dirección, Correo-Telex, Ordenanzas, Telefonistas, se les podrá adaptar su jornada de acuerdo con las necesidades de la Dirección General.

2. El personal de EDP, Sección Operación, trabajará con turnos rotativos (mañana, tarde y noche) de 15 días de duración, con el horario actualmente en vigor.

#### Artículo Nº 11.- Vacaciones.-

1. Los trabajadores incluidos en el presente Convenio disfrutarán de veinticuatro días laborables 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% en cada sección, salvo en aquellos servicios que por

sus características específicas o urgencia así lo impidan, los trabajadores una vez superado el período de prueba, podrán partir su período anual de vacaciones, de forma que disfruten de 4 días de vacaciones en Navidad.

3. Durante el período de vacaciones se percibirá las remuneraciones mensuales fijas a que hace referencia el Artículo nº 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).

#### 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 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 éste 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 adoptarse 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 éstos días como media jornada, en caso de acumularse en uno se podrá disfrutar como día completo.

5. Para el año 1993 y a efectos de regulación de calendario se conceden tres días laborables, libres a disfrutar junto o por separado de las vacaciones, según necesidades del servicio.

6. Las licencias y permisos regulados en éstos artículos, serán retribuidas 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 éste 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 computo 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 durante la vigencia de este convenio, tendrá el mismo tipo de incremento de las tablas salariales (Anexo nº 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 nº 3 "Antigüedad".

Artículo nº 15.- Abono de las remuneraciones.-

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 del ejercicio actual, se abonará anticipadamente el 31 de Marzo. Al personal de nuevo ingreso, se hará efectiva una vez finalizado el período 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. Períodos 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 éste Convenio, consistirá en lo especificado en el Anexo nº 1.

Artículo nº 16.- Horas extraordinarias.-

1. El número de éstas, serán las necesarias por pedidos o períodos 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 1993 - 1.776 horas). Al cociente resultante se le aplicará un incremento del 75% de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 35 párrafo 1º 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 2º anterior del presente artículo, del 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.

Artículo nº 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

Artículo nº 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 período de treinta días naturales.
- 3.2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 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 período de treinta días naturales.
- 4.2. Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período 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 período 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 período 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 aquél 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. Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
  - Inhabilitación para ascensos por plazo de hasta 5 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

##### Artículo nº 19.- Subvención por transporte.-

1. El personal adscrito al Centro de Barajas percibirá una subvención por día efectivo de trabajo de 63 pts.

2. El personal de Fiat Auto España S.A. afectado por la movilidad al nuevo Centro de Trabajo en Alcalá de Henares (Madrid), seguirá percibiendo la subvención en concepto de transporte para el acceso a las nuevas instalaciones, por importe de 530 pts. por día efectivo trabajado o en alternativa y previa renuncia a la citada subvención, tendrá derecho a la utilización de un servicio de autobuses, cuyas condiciones de uso y disfrute están suficientemente divulgadas entre los empleados para que lo utilicen en su beneficio.

Las presentes subvenciones de transporte o en su caso utilización del servicio de autobuses, no será de aplicación al personal contratado con posterioridad al 31-12-92.

##### Artículo nº 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      Dos prendas de trabajo cada año.  
y Mozos
- 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.

##### Artículo nº 21.- Subvención por hijos disminuidos físicos o psíquicos.-

Se abonará una subvención para éstos 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 nº 4 "Subvenciones".

##### Artículo nº 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 de Departamento al que está 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.

##### Artículo nº 23.- Seguimiento embarazo 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% del coste de la

póliza suscrita a cargo de la Empresa y el 25% 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.

#### Artículo nº 24.- Anticipos Extraordinarios.-

El personal de la empresa podrá solicitar anticipos de hasta tres mensualidades netas a reintegrar en el plazo máximo de 12 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 quince por ciento de la plantilla existente en cada momento.

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

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

### CAPITULO - VI -

#### ACCION SINDICAL

#### Artículo nº 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.

#### Artículo nº 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 éste tema.

#### Artículo nº 27.- Centrales Sindicales.-

Cuando los Sindicatos o Centrales hayan obtenido el 10% 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 les señale el Departamento de Personal y de acuerdo con la exigencia del Artículo 11.2 de la Ley Orgánica 11/8 de Libertad Sindical.

#### Artículo nº 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 Nº - 1 -INCREMENTO SALARIAL

Durante el año 1993 se aplicará un 6 porcentual sobre todos los conceptos retributivos al 31-12-92, aplicándose las tablas salariales que obran como Anexo nº 2 donde se han incluido los aumentos salariales negociados en el marco del presente Convenio Colectivo, así como en el Anexo nº 3.

Dicho incremento será de aplicación a todo el personal en plantilla al 31 de Diciembre de 1992, salvo:

- Personal que haya causado baja en la Empresa antes del 10 de Abril de 1993.
- Personal que haya suscrito en su contrato cláusulas de revisión o incremento más beneficioso a los acordados en el presente convenio.

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 nº 2. Esta diferencia no será absorbible bajo ningún concepto.

ANEXO Nº - 2 -TABLA DE SALARIOS BASE POR CATEGORIAS PROFESIONALESPERSONAL 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 mas 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 1ª 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.

Personal Titulado Superior:

- Ingenieros y Licenciados 3.418.500.-

Personal Técnico Titulado

- Titulado de Grado Medio 3.190.605.-
- Ayudante Técnico Sanitario 3.190.605.-

Personal Mercantil. Técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho:

- Jefe de Almacén 3.190.605.-
- Jefe de Sección Mercantil 2.848.755.-
- Dependiente Mayor 2.307.495.-
- Dependiente 2.079.600.-

Personal Administrativo. Técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho

- Jefe de Administración 3.190.605.-
- Jefe de Sección Administrativa 2.848.755.-
- Secretaria de Dirección (con idioma italiano) 2.563.875.-
- Contable-Cajero 2.307.495.-
- Oficial Administrativo 2.079.600.-
- Auxiliar Administrativo 1.880.175.-

Personal de Servicio y Actividades Auxiliares

- Oficial de 1ª 1.994.130.-
- Oficial de 2ª 1.937.150.-
- Oficial de 3ª 1.880.175.-
- Mozo Especialista 1.880.175.-
- Mozo 1.709.250.-

Personal de Organización

- Jefe de Organización de 1ª 3.190.605.-
- Jefe de Organización de 2ª 2.848.755.-
- Técnico de Organización de 1ª 2.563.875.-
- Técnico de Organización de 2ª 2.307.495.-

Personal Subalterno

- Ordenanza 1.880.175.-
- Telefonista 1.880.175.-

Personal de Venta

- Jefe de Ventas 3.190.605.-
- Jefe de Grupo 2.848.755.-
- Jefe de Sección Mercantil 2.848.755.-
- Oficial Administrativo 2.079.600.-
- Auxiliar Administrativo 1.880.175.-

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 20.000.- ptas. mensuales brutas por mes natural y el derecho a su percepción irá ligado al período de vigencia y unido al desempeño de la función.

**ANEXO Nº - 3 -**

**COMPLEMENTO PERSONAL POR ANTIGÜEDAD**

<u>Nº TRIENIOS</u>	<u>ANUAL 93</u>	<u>ACUMULADO 93</u>
1º	21.030.-	21.030.-
2º	28.050.-	49.080.-
3º	34.875.-	83.955.-
4º	34.965.-	118.920.-
5º	41.925.-	160.845.-
6º	41.925.-	202.770.-
7º	48.915.-	251.685.-

A partir del séptimo trienio se pagará sin limitación de número, conforme el valor pactado para el séptimo.

El pago de éste complemento se efectuará en quince 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 25, 30 y 35 años de antigüedad en la Empresa percibirá un premio, consistente en una paga equivalente a una mensualidad periódica.

**ANEXO Nº - 4 -**

**SUBVENCIONES Y AYUDAS**

Subvención por hijos disminuidos físicos o psíquicos. Conforme a lo determinado en artículo nº 21 del presente convenio, se fija una subvención de 49.226.- Ptas. mensuales.

Seguro de vida y accidentes. FIAT AUTO ESPAÑA, S.A., 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.

**Subvención Comedor**

Fiat Auto España S.A. subvenciona para todos sus empleados el 80% del coste del cubierto, vigente en cada momento en el comedor del Centro de Trabajo ubicado en Alcalá de Henares (Madrid). El 20% restante será a cargo del empleado que utilice el citado servicio.

**ANEXO Nº - 5 -**

**HORARIO DE TRABAJO**

Para 1993 se establece el siguiente horario de trabajo:

**Centro de Trabajo de Alcalá de Henares**

- De 1 de Enero a 30 de Abril: Jornada de 8 horas efectivas de trabajo por día laborable de Lunes a Viernes.

- Entrada 8,30 hs.
- Salida 17 hs. y 10 min.
- Interrupción de 40 min. para comer.
- Flexibilidad de 1 h. entrada-salida.

- De 1 de Mayo al 31 de Diciembre: Jornada de 8 horas y 10 minutos efectivas de trabajo por día laborable de Lunes a Viernes.

- Entrada 8,30 hs.
- Salida 17 hs. y 20 min.
- Interrupción de 40 min. para comer.
- Flexibilidad de 1 h. entrada-salida.

Salvo los Viernes de Junio, Julio, Agosto y tres primeros de Septiembre, que será:

- Entrada 8,30 hs.
- Salida 14,30 hs.
- Flexibilidad de 1 h. entrada-salida.

- Personal sujeto a turnos de EDP y CDR mantendrán el horario vigente establecido para cada uno de los turnos, de 8 horas efectivas de trabajo por día laborable.

- Calendario de fiestas locales de Madrid Capital.

**Direcciones Regionales**

- De 1 de Enero a 31 de Abril: Jornada de 8 horas efectivas de trabajo por día laborable de Lunes a Viernes.

- Entrada 9 hs.
- Salida 19 hs.
- Interrupción de 2 hs. para comer (de 14 a 16 hs).

- De 1 de Mayo al 31 de Diciembre: Jornada de 8 horas y 10 minutos efectivas de trabajo por día laborable de Lunes a Viernes.

- Entrada 9 hs.
- Salida 19 hs y 10 min.
- Interrupción de 2 hs. para comer (de 14 a 16 hs).

Salvo los Viernes de Junio, Julio, Agosto y tres primeros de Septiembre, que será:

- Entrada 9 hs.
- Salida 15 hs.

- Calendario de fiestas autonómicas y locales del municipio donde radique el centro de trabajo.

**17805 RESOLUCION de 17 de junio de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del III Convenio Colectivo de la Empresa «G + J España, Sociedad Anónima».**

Visto el texto de la revisión salarial del III Convenio Colectivo de la Empresa «G + J España, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9002312), que fue suscrito con fecha 30 de abril de 1993, de una parte, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de otra, por los designados 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial 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, 17 de junio de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova.

**REVISIÓN SALARIAL DEL III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «G + J ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

En Madrid a 30 de abril de 1993.

Se reúne en la sede social de la Empresa «G + J España, Sociedad Anónima», al objeto de proceder a la revisión económica del Convenio Colectivo de Empresa, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresa, y que está compuesta por los siguientes miembros:

Representación empresarial:

Don Jorge Planas Campos.  
Don Higinio Hijos Raubert.  
Don Manuel Menéndez Sánchez.  
Don Luis Maroto Camino.  
Don Lorenzo Pérez Vaqueriza.

Representación trabajadores (Comité de Empresa):

Doña María Angeles More Puig.  
Doña Cristina Martín Calvo.  
Don José María Guajardo Jordán.  
Don Alfonso Pérez Leal.  
Don Teodoro Sacristán Rubert.  
Don Pedro Navarro Salinero.  
Don Miguel Ruiz Schwarzer.

Después de diversas intervenciones, las partes establecen el siguiente acuerdo, que tendrá la vigencia que se señala:

Primero.—Cada trabajador percibirá con efectos del 1 de enero de 1993, la totalidad de su retribución salarial que percibía al 31 de diciembre de 1992, incrementada según la siguiente escala:

	Porcentaje
Salarios inferiores a 154.000 pesetas/mes .....	6,50
Salarios comprendidos entre 154.001 y 254.000 pesetas/mes .....	5,50
Salarios comprendidos entre 254.001 y 350.000 pesetas/mes .....	4,75
Salarios superiores a 350.001 pesetas/mes .....	2,75

Dicho incremento se repartirá de la forma siguiente: El salario base y el plus Convenio se incrementará en un 4,50 por 100 y el diferencial entre estos conceptos y el aumento real de cada trabajador se adicionará a retribución complementaria.

El trabajador percibirá el salario base y el plus convenio en la cuantía que se especifica en la tabla salarial de anexo I, de acuerdo con su categoría profesional. En caso de que la retribución salarial que deba percibir el trabajador de acuerdo con lo estipulado en el apartado anterior, exceda de la suma de los dos conceptos antedichos, la diferencia quedará reflejada en la nómina bajo la denominación de retribución complementaria, que tiene el concepto de complemento salarial.

Segundo.—La Empresa abonará por el concepto de subvención comida, en los términos establecidos en el vigente Convenio, la cantidad de 1.100 pesetas.

Tercero.—En cumplimiento de lo establecido en el último párrafo del artículo 28 del vigente Convenio Colectivo, ambas partes acuerdan mantener la cuantía de los conceptos especificados en dicho artículo.

Por otra parte, la Empresa accede a modificar lo dispuesto en el artículo 39 del vigente Convenio Colectivo, en lo referente al concepto de kilometraje previsto en el artículo 28 del mismo, reconociendo su eficacia desde el 1 de enero de 1992, comprometiéndose a abonar las diferencias existentes en dicho período.

Cuarto.—La vigencia del presente acuerdo será de un año, comenzando el día 1 de enero de 1993 y finalizando el 31 de diciembre de 1993, sin necesidad de preaviso de ninguna de las partes.

Los atrasos devengados desde el 1 de enero de 1993 se abonarán en la nómina del mes siguiente a la firma de este acuerdo.

Y en prueba de conformidad con cuanto las partes libremente han pactado, firman y rubrican la presente acta, por quintuplicado, obligándose a presentarla a efectos de su publicación ante la autoridad laboral competente, autorizando a tal efecto a don Manuel Menéndez Sánchez, en el lugar y fecha «ut supra».

**ANEXO I**

**Tabla salarial 1993**

Categorías	Salario base Pesetas	Plus Convenio Pesetas	Total Pesetas
<b>Grupo I:</b>			
I.1 .....	219.375	88.675	308.050
I.2 .....	118.725	22.500	141.225
<b>Grupo II:</b>			
II.1 .....	263.225	146.175	409.400
II.2 .....	263.225	146.175	409.400
II.3 .....	219.375	88.675	308.050
II.4 .....	190.300	34.325	224.625
II.5 .....	162.975	29.550	192.525
II.6 .....	118.725	22.500	141.225
II.7 .....	102.500	13.025	115.525
<b>Grupo III:</b>			
III.1 .....	263.225	146.175	409.400
III.2 .....	219.375	88.675	308.050
III.3 .....	190.300	34.325	224.625
III.4 .....	162.975	29.550	192.525
III.5 .....	118.725	22.500	141.225
III.6 .....	102.500	13.025	115.525
<b>Grupo IV:</b>			
IV.1 .....	85.400	10.875	96.275
IV.2 .....	63.300	8.575	71.875
IV.3 .....	78.400	11.450	89.850