

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 3** *RESOLUCIÓN de 21 de enero de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Fiat Group Automobiles Spain, Sociedad Anónima” (código número 28001682011986).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Fiat Group Automobiles Spain, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 3 de octubre de 2013, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 21 de enero de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

XXXI. CONVENIO COLECTIVO DE FIAT GROUP AUTOMOBILES SPAIN, S.A.

PREÁMBULO

En Alcalá de Henares a tres de octubre de dos mil trece, reunidos de una parte la representación de la empresa, compuesta por D. Agustín Saravia y D^a M^a Dolores Izquierdo Maire, de otra la representación de los trabajadores compuesta por D. Alejandro Amores García-Bueno, D. Antonio Casas Vilches, Angel Cañete Alvaro, D^a Guadalupe González García, D. Luis Vicente González Martínez, D. Andrés Vispo Febreiro, miembros del comité de empresa.

Aprobar la redacción del XXXI Convenio Colectivo de Fiat Group Automobiles Spain, S.A. que figura a continuación, enviando copia del mismo a la autoridad laboral competente, a los efectos de lo establecido en el artículo nº 90 del vigente estatuto de los trabajadores.

Capítulo I

*Disposiciones generales***Artículo nº 1.- Vigencia.**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2013, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, venciendo el 31 de Diciembre del año 2013.

Artículo nº 2.- Ámbito personal.

El Convenio afecta a la totalidad del personal de FIAT GROUP AUTOMOBILES SPAIN, 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.- Ámbito territorial.

El presente Convenio afecta al centro de trabajo de FIAT GROUP AUTOMOBILES SPAIN, S.A. Situado en la Comunidad de Madrid.

Artículo nº 4.- Prórroga.

El convenio quedará prorrogado automáticamente por un año, si no se hubiese denunciado por escrito por alguna de las partes contratantes, notificándolo a la otra, en el plazo de dos meses posterior a la fecha de su vencimiento.

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 estará a lo dispuesto legalmente en relación con los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos de ámbito distinto, tomando en cuenta lo establecido en el artículo 5 de este convenio con el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores que permite la exclusión mediante pacto en contrario de dichas normas, lo que así se acuerda y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 83. 2 E.T., para la resolución de los conflictos de concurrencia

Capítulo II

*Régimen de trabajo***Artículo nº 9.- Jornada y horario de trabajo.**

1.- Se establece una jornada máxima anual de 1.744 hs. para el año 2013, efectivas de trabajo para la totalidad de los trabajadores de la Empresa.

2.- La distribución de la jornada y horario durante el año 2013 es la que figura en el Anexo nº 5.

De acuerdo con lo previsto en el Art. 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa, antes del 31 de diciembre, anualmente elaborará de acuerdo con las festividades del año, el calendario laboral y horario del año siguiente, respetando la jornada anual vigente pactada, con el Comité de Empresa.

3.- Se establece una interrupción para la comida de 40 minutos de duración. El tiempo de las interrupciones anteriormente indicadas no tendrá 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 2013 (1.744 horas).

Artículo nº 10.- Excepciones al horario.

Con el fin de cubrir adecuadamente los servicios internos y de asistencia al concesionario y cliente, se establecerán las siguientes excepciones al horario:

El personal de EDP, Sección Operación, trabajará con turnos rotativos (mañana y tarde) 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 veinticinco 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 percibirán 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 Primaria y Bachiller ó 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 per-

juicio 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.- Las licencias y permisos regulados en éstos artículos, serán retribuidas a razón del salario base más complementos personales.

5.- Se le reconoce al empleado, la opción de añadir a la baja por maternidad, 15 días laborables por concepto de lactancia.

6.- Las jornadas de los días 24 y 31 de Diciembre se declaran no laborables.

Artículo nº 13.- Bajas por enfermedad.

La baja por enfermedad deberá entregarse directamente en el Departamento de Personal dentro de las veinticuatro horas siguientes a su emisión por el facultativo. Si ello no fuera posible, deberá ser enviada a dicho Departamento por correo dentro de igual plazo.

Todo lo anterior no eximirá de la obligación de avisar telefónicamente al Departamento de Personal, en la primeras horas, del motivo de la ausencia.

Capítulo 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.
- Plus de dedicación.

2. Salario base. El salario base mínimo, 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 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".

5. Plus de dedicación. Es el complemento salarial que valora y compensa, entre otros, la mayor flexibilidad en situaciones puntuales de trabajo. Su valor es del 1,5% sobre el salario base, complemento personal asignado y complemento personal por 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 tercera semana de Diciembre y junto con la mensualidad de este mes.

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, sin superar más de ochenta al año según el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, con la salvedad de lo previsto en el art. 35.3 de la citada Ley. Para la determinación de su valor se calculará en función del salario base más complemento personal asignado y complemento personal por antigüedad mensuales, multiplicado por 15 mensualidades y como divisor para 2013, 1.744 horas.

La Hora extra, se abonará a valor normal, sin ningún tipo de incremento para las realizadas de lunes a viernes.

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

3. 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.

Para el pago de retribuciones, se reconocen los actuales modelos de recibos de salarios como oficiales, con lo que se adecuaran a la Orden Ministerial del 27 de Diciembre de 1994.

Capítulo 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 aunque sea por breve tiempo. Si como 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.
 - 5.18. Infracción de las normas previstas en el Código de Conducta del Grupo Fiat.
- 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.

Capítulo V

Subvenciones y ayudas

Artículo nº 19.- Subvención por transporte.

El personal de Fiat Group Automobiles Spain 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 5,54 euros por día efectivo trabajado para el año 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.- 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 21.- 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 22.- Pruebas de diagnóstico ginecológico.

Previa prescripción del Servicio de Prevención de la Mutua Asepeyo, las pruebas de diagnóstico ginecológico complementarias serán abonadas por la Empresa.

Artículo nº 23.- 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.

Artículo nº 24.- Condiciones de pago aplazado por la adquisición de vehículos.

Con carácter exclusivo para los empleados de FIAT GROUP AUTOMOBILES SPAIN S.A. y de acuerdo con el pacto firmado entre la Empresa y la Representación Social el 22 de Febrero de 1.995, se establece la posibilidad de que se acojan a una modalidad de pago aplazado con arreglo a las siguientes condiciones:

- a) El vehículo deberá ir matriculado a nombre del interesado.
- b) Descuento del 14,5 % sobre P.F.F. (no acumulable a campañas promocionales y series especiales).
- c) Pago 25 % contado y 75 % aplazado a tres años sin intereses.
- d) Antes de la entrega del vehículo el empleado deberá presentar a F.G.A.S. seguro a todo riesgo del vehículo.
- e) El pago aplazado se formalizará mediante pagarés suscritos por el empleado, que autoriza a F.G.A.S. a descontar de la nómina durante los tres años sucesivos siguientes desde el mes que se entregue el vehículo.
- f) El empleado se compromete a no enajenar ni ceder en uso a terceros el coche, antes de haber pagado la totalidad del mismo.
- g) Para el supuesto de fallecimiento o invalidez permanente, el empleado designará como beneficiarios a F.G.A.S. con prelación al resto de los demás beneficiarios en el cobro del seguro de vida, hasta la suma total de la deuda pendiente.
- h) El empleado que cause baja definitiva en la Empresa, cualquiera que sea el motivo (salvo lo indicado en el apartado g), autoriza expresamente a F.G.A.S. para que de su liquidación y finiquito descuente las cantidades pendientes de pago hasta donde alcancen y si no fuera suficiente, a retener la posesión del citado vehículo hasta su completo pago y sin perjuicio de las acciones legales que F.G.A.S. pueda ejercitar para la mejor defensa de sus intereses.
- i) Estas condiciones de pago aplazado serán válidas para la gama de productos existentes al 1 de Enero de 2013.

Capítulo VI

*Acción sindical***Artículo nº 26.- 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 27.- 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 mensualmente al Comité de Empresa sobre éste tema.

Artículo nº 28.- 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 en los locales del centro, fuera de las horas de trabajo, comunicándolo previamente con un día de antelación, a la Dirección.

Las respectivas Centrales Sindicales, representadas en el Comité de Empresa, podrán solicitar con la debida constancia y representación 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 29.- 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 la Empresa si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Capítulo - VII

*Seguridad y salud laboral***Artículo nº 30.- Principios generales.**

Se potenciará la acción del Comité de Seguridad y Salud, con el actual programa de "Evaluación de Riesgos y Planificación Preventiva", en colaboración con la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, actualizándose cuando las necesidades de este lo requieran.

El Comité de Seguridad y Salud, ejercerá su actividad sobre todos los centros de trabajo de la Empresa, quien por mediación de los Delegados de Prevención, vigilará y coordinará con la Dirección, cuantas acciones sean necesarias para mejorar las condiciones de trabajo de estos.

Se impartirán acciones formativas, en estas materias que tendrán como meta la formación de los empleados y, en particular, la de los Delegados de Prevención.

Capítulo - VIII

*Medidas de igualdad***Artículo nº 31.- Igualdad de oportunidades.**

La Empresa se compromete a ofrecer a todos sus empleados igualdad de oportunidades en el trabajo y promoción de sus carreras profesionales. El responsable de cada departamento deberá garantizar que, en todos los aspectos del contrato de trabajo como en la contratación, la formación, la retribución, los ascensos, los traslados y la resolución del propio contrato, los empleados reciban un trato conforme a su capacidad de cumplir con los requisitos que exija su puesto, evitando cualquier forma de discriminación, sobre todo la que pueda derivar de su raza, sexo, edad, nacionalidad, religión o creencias personales.

Artículo nº 32.- Acoso.

La Empresa considera absolutamente inaceptable cualquier tipo de acoso o de comportamiento indeseable, como el que puede originarse por diferencias raciales, de género o de otras características personales, y que tengo como fin y efecto atentar contra la dignidad de la persona objeto de dicho acoso o comportamiento, tanto en el puesto de trabajo como fuera de él. Por dicho motivo se recoge en el artículo 18.5.14 del convenio como falta muy grave, las conductas que atenten contra la libertad sexual y supongan acoso sexual, tanto verbal como físico.

Artículo nº 33.- Otras medidas de igualdad.

33.1. Se establece en el Anexo nº 5 del convenio, la posibilidad una flexibilidad horaria de 1 ½ h. entrada-salida, con el objeto de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de todos los trabajadores.

33.2. La Empresa reconoce la posibilidad de añadir a la baja por maternidad, 15 días laborables por concepto de lactancia y que se regula en el artículo 12.5. del convenio.

33.3. Con el objeto de favorecer la promoción en las mismas condiciones de igualdad para todos los empleados, el artículo 21 del convenio regula la posibilidad de solicitar becas de estudio para el perfeccionamiento profesional.

33.4. Para contribuir a la conciliación de la vida familiar y profesional de los trabajadores, la Empresa concede ayudas económicas para la atención y cuidados de hijos disminuidos físicos ó psíquicos, regulado en el artículo 20 del convenio.

ANEXO 1

Remuneración salarial

Paga extraordinaria no consolidable de octubre de 2013

“Aquellos empleados que estén de alta en la empresa a 25/10/2013 recibirán en concepto de “Paga Extraordinaria No Consolidable” la cuantía de 300 euros brutos.

Dicha cantidad, sobre la que se aplicarán las correspondientes retenciones legales, se abonará en un solo pago en la nómina de Octubre de 2013 y no será consolidable ni tendrá por tanto el carácter de derecho adquirido ni condición más beneficiosa. En consecuencia, la Dirección de la Empresa podrá decidir de modo absolutamente discrecional si la misma se mantiene para el año 2014 o para sucesivos años.

Se declara que los miembros del Comité de Dirección renuncian expresamente a recibir esta “paga extraordinaria”.

Paga extraordinaria vinculada al cumplimiento de los objetivos de 2013.

“Aquellos empleados que estén de alta en la Empresa a 25/04/2014 podrán recibir una paga extraordinaria, única y no consolidable, vinculada al cumplimiento de los objetivos de la Empresa para el año 2013, sujeta a los siguientes parámetros:

- (i) Si la Empresa alcanza en el cierre del año 2013 un Resultado Operativo a Margen de Contribución positivo igual o superior a 5,4 millones de euros: 300 euros brutos, sobre el que se aplicarán las correspondientes retenciones legales.
No obstante lo anterior, y con carácter excepcional, en el supuesto de que se alcanzara como mínimo el 90% del objetivo económico de la Empresa, o sea, un Resultado Operativo a Margen de Contribución de al menos 4,9 millones de euros, la Empresa procederá igualmente a aquel pago de 300 euros brutos.
- (ii) Si la Empresa alcanzase como mínimo el 80% del resultado económico, o sea, un Resultado Operativo a Margen de Contribución de al menos 4,3 millones de euros y no superase el 90% de dicho resultado: 150 euros brutos, sobre el que se aplicarán las correspondientes retenciones legales.

La determinación del grado de cumplimiento de dichos objetivos se realizará por la Empresa en fecha, 31/03/2014, y dicha paga (300 o 150 euros brutos) se abonará, en su caso, en la nómina de Abril de 2014.

Las partes firmantes declaran el carácter excepcional y no consolidable de las pagas previstas en este artículo, que por tanto no tendrá el carácter de derecho adquirido ni condición más beneficiosa, y en consecuencia declaran que la Dirección de la Empresa podrá decidir de modo absolutamente discrecional si la misma o cualquier otro tipo de retribución vinculada a los objetivos de la Empresa se mantiene para el año 2014 o posteriormente.

En caso de obtenerse un Resultado Operativo a Margen de Contribución inferior al 80% no habrá lugar al abono de paga alguna.

Se declara que los miembros del Comité de Dirección renuncian expresamente a recibir esta "paga extraordinaria".

Permisos. modificación del artículo 12 del XXX convenio colectivo

Se modificarán los artículos 12.1.1 y 12.5 del Convenio Colectivo en los siguientes términos, con efectos desde el 1 de Marzo de 2014 y con carácter permanente:

Artículo 12.1.1, que tendrá la siguiente modificación en parte de su redacción: "Por matrimonio: quince días laborables", será sustituido por "Por matrimonio quince días naturales".

Artículo 12.5, que tendrá la siguiente modificación en parte de su redacción: "Se reconoce al empleado la opción de añadir a la baja por maternidad 15 días laborables en concepto de acumulación de las horas de lactancia", será sustituido por "Se reconoce al empleado la opción de añadir a la baja por maternidad 15 días naturales en concepto de acumulación de las horas de lactancia"

Esta modificación sólo tendrá efecto en el caso de que los resultados de la Empresa en el año 2013 diesen lugar al abono de cualquiera de las dos pagas extraordinarias y no consolidables previstas en el Anexo nº I del Convenio Colectivo.

Mantenimiento del XXXI Convenio Colectivo

Las condiciones previstas en el XXXI CONVENIO COLECTIVO DE Fiat Group Automobiles Spain, SA no modificadas por el presente documento mantendrán su eficacia hasta el 31 de Diciembre de 2013.

ANEXO Nº 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 mas abajo.

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

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

3.- Para el personal de nuevo ingreso en las categorías Mozo, Mozo Especialista, Ordenanza/Conductor, Telefonista/Recepcionista, Oficial Administrativo y Auxiliar Administrativo, se establece un periodo de un año, en concepto de adaptación al Sistema Organizativo y Procesos de la Empresa, para su asimilación a las categorías citadas. Durante el mencionado periodo su retribución será el 75% de lo establecido para cada categoría.

	Euros
Personal Titulado Superior	
— Ingenieros y Licenciados:	32.542,78
Personal Técnico Titulado	
— Titulado de Grado Medio:	30.373,19
— Ayudante Técnico Sanitario:	30.373,19
Personal Mercantil, Técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho	
— Jefe de Almacén:	30.373,19
— Jefe de Sección Mercantil:	27.118,98
— Dependiente Mayor:	21.966,43
— Dependiente:	19.796,84
— Almacenero:	19.796,84
Personal Administrativo, Técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho	
— Jefe de Administración:	30.373,19
— Jefe de Sección Administrativa:	27.118,98
— Secretaria/o de Dirección (con idioma italiano)	
Técnico Administrativo:	24.407,02
— Contable-Cajero:	21.966,43
— Oficial Administrativo:	19.796,84
— Auxiliar Administrativo:	17.898,48
Personal de Servicio y Actividades Auxiliares	
— Oficial de 1ª:	18.983,24
— Oficial de 2ª:	18.440,75
— Oficial de 3ª:	17.898,48
— Mozo Especialista:	17.898,48
— Mozo:	16.271,28
Personal de Organización	
— Jefe de Organización de 1ª:	30.373,19
— Jefe de Organización de 2ª:	27.119,12
— Técnico de Organización de 1ª:	24.407,02
— Técnico de Organización de 2ª:	21.966,43
Personal Subalterno	
— Ordenanza / Conductor:	17.898,48
— Telefonista / Recepcionista:	17.898,48
Personal de Venta	
— Jefe de Ventas:	30.373,19
— Jefe de Grupo:	26.535,20
— Jefe de Sección Mercantil:	26.535,20
— Oficial Administrativo:	19.370,61
— Auxiliar Administrativo:	17.513,23

ANEXO Nº 3

Complemento personal por antigüedad

Nº TRIENIOS	ANUAL 2013	ACUMULADO 2013
Euros	Euros	Euros
1º	200,14	200,14
2º	267,02	467,16
3º	332,12	799,28
4º	332,87	1.132,15
5º	399,00	1.531,15
6º	399,21	1.930,36
7º	465,80	2.396,16

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, 35 y sucesivamente cada cinco 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 20 del presente convenio, se fija una subvención de 468,69 euros mensuales.
Seguro de vida y accidentes.	FIAT GROUP AUTOMOBILES SPAIN, 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 GROUP AUTOMOBILES SPAIN, 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.
Seguro Médico.	FIAT GROUP AUTOMOBILES SPAIN, S.A. tiene establecido como beneficio en favor de todos sus empleados, cónyuge e hijos hasta 18 años, un seguro médico con las prestaciones existentes en el año 2008.

ANEXO Nº 5

HORARIO DE TRABAJO

Para 2013 se establece el siguiente horario de trabajo:

— Para el presente año, los días laborables de Lunes a Jueves serán:

- Entrada 8 hs. y 30 min.
- Salida 17 hs. y 30 min.
- Interrupción de 40 min. para comer.
- Flexibilidad de 1 ½ h. entrada-salida.

— Para los Viernes será:

- Entrada 8 hs. y 30 min.
- Salida 14 hs. y 30 min.
- Flexibilidad de 1 ½ h. entrada-salida.
- Calendario de fiestas locales de Madrid Capital.

Consideraciones

El personal que eventualmente pudiera ser requerido por la Empresa, con antelación y por escrito, para trabajar los viernes fuera de jornada por necesidades del servicio, tendrá derecho a disfrutar de un tiempo igual al trabajado en exceso, durante la mañana de los lunes siguientes.

(03/3.659/14)

