

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 13 de septiembre de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Fiat Chrysler Automobiles Spain, Sociedad Anónima” (código número 28001682011986).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la “Fiat Chrysler Automobiles Spain, Sociedad Anónima”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 8 de julio de 2016, 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

#### RESUELVE

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

Madrid, a 13 de septiembre de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

## XXXII CONVENIO COLECTIVO DE “FIAT CHRYSLER AUTOMÓVILES SPAIN, SOCIEDAD ANÓNIMA” 2015-2016

### PREÁMBULO

En Alcalá de Henares, a 8 de julio de 2016, reunidos de una parte la representación de la empresa, compuesta por don Agustín Saravia y doña Sara Alonso Arce; de otra, la representación de los trabajadores compuesta por don Andrés Vispo Febreiro, don Luis Vicente González Martínez, don Antonio Casas Vélchez, don Ángel Cañete Álvaro, don Alejandro Amores García-Bueno, doña Guadalupe González García, don Pascual de la Cruz Rosell, don Pedro García García y don Manuel García Delgado, miembros del comité de empresa.

Aprobar la redacción del XXXII Convenio Colectivo de “Fiat Chrysler Automobiles Spain, Sociedad Anónima” que figura a continuación, enviando copia del mismo a la autoridad laboral competente, a los efectos de lo establecido en el artículo 90 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre “Fiat Chrysler Automobiles Spain, Sociedad Anónima” y la representación sindical de los trabajadores del mismo.

### Capítulo I

#### *Disposiciones generales*

Artículo 1. *Vigencia.*—El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2015, sea cual fuere la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, venciendo el 31 de diciembre del año 2016.

Art. 2. *Ámbito personal.*—El Convenio afecta a la totalidad del personal de “Fiat Chrysler Automobiles Spain, 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. *Ámbito territorial.*—El presente convenio afecta al centro de trabajo de “Fiat Chrysler Automobiles Spain, Sociedad Anónima” situado en la Comunidad de Madrid.

Art. 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.

Art. 5. *Compensación.*—Las condiciones pactadas son compensables y absorbibles con las que se puedan establecer en disposiciones generales, reglamentarias, convenios colectivos, decisiones administrativas o contenciosas, que únicamente 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. *Vinculación a la totalidad.*—Cualquier modificación en el articulado del presente convenio, salvo interpretación a través de la Comisión Mixta de Aplicación y Vigilancia, invalidaría la totalidad, debiendo renegociarse su contenido.

Art. 7. *Comisión Paritaria de Interpretación.*—Con el fin de solventar las cuestiones de interpretación que puedan plantearse durante la vigencia del presente convenio, se constituye una Comisión Mixta de Aplicación y Vigilancia, integrada por cuatro vocales, dos representantes de los trabajadores, y dos representantes de la empresa.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

Art. 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 del Estatuto de los Trabajadores, para la resolución de los conflictos de concurrencia.

## Capítulo II

*Régimen de trabajo*

Art. 9. *Jornada y horario de trabajo.*—1. Se establece para el año 2016 una jornada máxima anual de 1.744 hs. efectivas de trabajo para la totalidad de los trabajadores de la empresa.

2. La distribución de la jornada y horario durante el año 2016 es la que figura en el Anexo número 5.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 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 solo se realizarán en aquellos supuestos en que sean absolutamente necesarias, correspondiendo exclusivamente la propuesta de su realización a los responsables de cada Dirección/Departamento. Su realización queda sujeta al régimen previsto en el artículo 16. Las horas extraordinarias siempre tendrán carácter voluntario.

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 a su jefe inmediato y RRHH dentro de las 24 horas de haberse producido. Si dicha ausencia no es justificada se descontará de las retribuciones mensuales del trabajador, salvo en el caso que tenga horas extraordinarias por disfrutar como tiempo de descanso, que serán descontadas de este concepto.

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 2016 (1.744 horas).

6. En ningún caso las personas que ocupen las posiciones/cargos descritos en el Anexo 6, por las características en cuanto a flexibilidad horaria que requieren dichas posiciones, tendrán derecho a la compensación por horas extraordinarias ante eventuales prolongaciones de su jornada de trabajo, siempre que exista un acuerdo entre ambas partes que así lo recoja y dentro de la legalidad vigente.

Igualmente, queda excluido del régimen de horas extraordinarias todo el personal que se encuentra dentro del sistema SIP (personal que desarrolla su rol fuera del centro de trabajo como mínimo al 50 por 100 de la jornada anual pactada en Convenio), dado que por su rol en la empresa gozan de total flexibilidad horaria, decidiendo libremente sus pausas en su actividad diaria, al desarrollarse dicha actividad fuera del centro de trabajo.

Art. 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.

Art. 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 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 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 número 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 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 naturales.
- 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 adoptarse dentro de los quince días siguientes a la recepción de la petición del permiso.

4. Las licencias y permisos regulados en estos 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 naturales por concepto de lactancia.

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

Art. 13. *Bajas por enfermedad*.—La baja por enfermedad deberá entregarse directamente en el Departamento de Recursos Humanos 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/mail 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*

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.
- Plus de dedicación.

2. Salario base. El salario base mínimo, en cómputo anual por grupos, aplicables durante la vigencia de este convenio, figura en el Anexo número 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 número 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 número 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 por 100 sobre el salario base, complemento personal asignado y complemento personal por antigüedad.

Art. 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 este Convenio, consistirá en lo especificado en el Anexo número 1.

Art. 16. *Horas extraordinarias.*—1. Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen por encima de la jornada laboral pactada en el presente Convenio. Las horas extraordinarias comenzarán a contabilizarse a partir del tiempo igual o superior a 1 hora de trabajo añadida con posterioridad a la jornada laboral diaria. Todo el tiempo que sobrepase de la jornada diaria normal de trabajo inferior a 1 hora no computará como Hora Extraordinaria, pero se tendrá que compensar dicho exceso dentro del cómputo de horas mensuales a realizar previa autorización de su responsable directo.

El número de estas 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 artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, con la salvedad de lo previsto en el artículo 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 2016, 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 por 100 sobre el valor del cociente resultante, previsto en el párrafo anterior del presente artículo. Excepto los trabajos de representación, en caso de necesidad de cubrir: Actos, Eventos, Ferias, Acciones comerciales y /o de Marketing, en dicho caso, será retribuido por un plus de disponibilidad de 160 euros/día, en sustitución de las horas extras.

3. La Dirección de la empresa mantendrá su política de mínima realización de horas extraordinarias y las partes coinciden en su apreciación de que las horas extraordinarias deben ser consideradas como una solución excepcional a situaciones puntuales de la actividad.

Las horas extraordinarias solo se realizarán en aquellos supuestos en que sean absolutamente necesarias, correspondiendo exclusivamente a la Dirección de RRHH de la empresa su previa autorización. A estos efectos, el Director del área que pretenda proponer a un colaborador la realización de horas extraordinarias, deberá presentar a la Dirección de RRHH, vía mail la petición del Director del área al empleado, con la conformidad de este, solicitando las horas extraordinarias y argumentando la necesidad de las mismas, los empleados involucrados, fecha y cantidad de horas solicitadas. La Dirección de RRHH se pronunciará expresamente aceptando dicha solicitud o rechazándola, siempre con anterioridad a la realización de las mismas.

4. Las horas extraordinarias se abonarán mensualmente a mes vencido hasta el máximo legal. Desde el momento que se alcance el máximo legal, se creará una Bolsa de Horas individual para cada trabajador que acumulará sus Horas Extraordinarias, que serán compensables en tiempo libre en cuantía de 1x1 (para las generadas de lunes a viernes), para disfrutar en un plazo máximo dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

En el supuesto en el que el trabajador, una vez cerrado el mes, no haya realizado el total de horas teóricas y no haya presentado justificación por la diferencia de las mismas dentro de los tres primeros días hábiles del mes siguiente, dicha falta de horas le serán descontadas de la bolsa de horas, si en la misma no tuviese crédito de horas se le descontará de su salario, según el cociente resultante del artículo 16 punto 1.

En el supuesto que el trabajador no haya podido disfrutar de días de descanso con límite al 15 de diciembre del año en curso, se realizará una compensación automática entre horas no justificadas por el trabajador en el sistema de presencia y su bolsa de horas. Aquellas horas resultantes, si fuesen a favor del trabajador, podrán ser disfrutadas hasta el 31 de diciembre del año en curso. Si esto no fuese posible por causas ajenas al trabajador, se procederá a abonar las mismas de acuerdo a las reglas establecidas en este artículo.

5. Control de proceso de Horas extraordinarias. Con el fin de garantizar el apartado 3 de este artículo, para su correcto funcionamiento y cálculo del proceso de horas extraordinarias, el sistema de control de presencia existente en cada momento, enviará a RRHH, Di-

rector del área y al empleado en cuestión, todos los cierres de mes con los fichajes de los días que sea igual o superior a 1 hora de exceso de la jornada diaria.

En caso de tener jornadas diarias con exceso a partir de 1 hora, sin que esta esté autorizada, deben justificar, tanto el empleado como Director del área a la Dirección de RRHH el motivo del exceso de jornada.

Si el exceso de jornada estuviera debidamente justificado y no solicitado por el Director del área y/o autorizado previamente por RRHH, se procederá a reconocer como aceptada, como se indica en el punto 4 del presente artículo.

6. El personal encuadrado en el sistema SIP, excluidos por las características de su rol del régimen de horas extraordinarias, en caso de necesidad de cubrir actos, eventos, ferias, acciones comerciales y/o de marketing, etcétera, en fines de semana y festivos, les será reconocido el Plus de Disponibilidad descrito en el punto 2 del presente artículo.

7. La empresa informará mensualmente a la representación legal de los trabajadores sobre el total de horas realizadas mensualmente por empleado y número de Horas Extraordinarias realizadas, así como la calificación de las mismas, de acuerdo con la legislación vigente. A excepción, del personal que este englobado y cumpla los requisitos del apartado 6 del presente artículo y del personal comercial, descrito en el apartado 6 del artículo 9, de las jornadas realizadas fuera del centro de Alcalá de Henares.

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.

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 de 27 de diciembre de 1994.

#### Capítulo 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 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 siempre que sea una conducta habitual y 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.
  - 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

Art. 19. *Subvención por transporte.*—El personal de “Fiat Chrysler Automobiles Spain, Sociedad Anónima” 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 5,60 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 de diciembre de 1992.

Art. 20. *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 número 4, “Subvenciones”.

Art. 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 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. 22. *Pruebas de diagnóstico ginecológico.*—Previo prescripción del Servicio de Prevención de la Mutua Asepeyo, las pruebas de diagnóstico ginecológico complementarias serán abonadas por la empresa.

Art. 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 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 sinistros de vivienda habitual del empleado.
- 2.º Impuestos legales, fianzas, etcétera, del empleado.
- 3.º Otros supuestos previo estudio y acuerdo de la comisión paritaria.

Art. 24. *Condiciones de pago aplazado por la adquisición de vehículos.*—Con carácter exclusivo para los empleados de “Fiat Chrysler Automobiles Spain, Sociedad Anónima” y de acuerdo con el pacto firmado entre la empresa y la representación social el 22 de febrero de 1995, 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 por 100 sobre PFF (no acumulable a campañas promocionales y series especiales).

- c) Pago 25 por 100 contado y 75 por 100 aplazado a tres años sin intereses.
- d) Antes de la entrega del vehículo el empleado deberá presentar a FCAS seguro a todo riesgo del vehículo.
- e) El pago aplazado se formalizará mediante pagarés suscritos por el empleado, que autoriza a FCAS 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 FCAS 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 FCAS para que de su liquidación y finiquito descuenta 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 FCAS 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 2016.

## Capítulo VI

### *Acción sindical*

Art. 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.

Art. 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 este tema.

Art. 28. *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 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 cuan-

do 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 11/1985, de Libertad Sindical.

Art. 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*

Art. 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*

Art. 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.

Art. 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.

Art. 33. *Otras medidas de igualdad.*—33.1. Se establece en el Anexo número 5 del convenio, la posibilidad una flexibilidad horaria de 1 hora y media 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 naturales 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 o psíquicos, regulado en el artículo 20 del convenio.

## ANEXO NÚMERO 1

### INCREMENTO SALARIAL

Para el año 2015: paga extraordinaria no consolidable.

Las partes acuerdan para el año 2015 una paga extraordinaria NO consolidable por única y exclusiva vez a todos los trabajadores que permanezcan de alta en la empresa con

fecha 31 de diciembre de 2015, los mismos recibirán en concepto de “paga extraordinaria no consolidable” la cuantía de 450 euros brutos.

Dicha cantidad, sobre la que se aplicarán las correspondientes retenciones legales, se abonará en un solo pago en la nómina de enero de 2016 y no será consolidable ni tendrá por tanto el carácter de derecho adquirido ni condición más beneficiosa.

Para el año 2016: incremento salarial consolidable.

Las Partes acuerdan para el año 2016 un incremento salarial consolidable del 1 por 100 en todos los conceptos salariales para todos los trabajadores a partir del 1 de enero de 2016.

## ANEXO NÚMERO 2

### TABLA DE SALARIOS BASE POR GRUPOS 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 grupo 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 grupo.

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

3. Para el personal de nuevo ingreso en los subgrupos Telefonista/Recepcionista, Oficial Administrativo y Auxiliar Administrativo, se establece un período de un año, en concepto de adaptación al Sistema Organizativo y Procesos de la empresa, para su asimilación a los subgrupos citados. Durante el mencionado período su retribución será el 75 por 100 de lo establecido para cada subgrupo.

	2016 (€)
<b>GRUPO 1: Personal Titulado Superior</b>	
<b>Subgrupo:</b>	
> Ingenieros y Licenciados	32.868,21
<b>GRUPO 2: Personal Técnico Titulado</b>	
<b>Subgrupo:</b>	
> Titulado de Grado Medio	30.676,92
> Ayudante Técnico Sanitario	30.676,92
<b>GRUPO 3: Personal Mercantil, Técnico no titulado</b>	
<b>Subgrupo:</b>	
> Jefe de Sección Mercantil	27.390,17
<b>GRUPO 4: Personal Administrativo, Técnico no titulado</b>	
<b>Subgrupo:</b>	
> Jefe de Administración	30.676,92
> Jefe de Sección Administrativa	27.390,17
<b>GRUPO 5: Secretaria/o de Dirección</b>	
<b>Subgrupo:</b>	
> Técnico Administrativo	24.651,09
> Contable-Cajero	22.186,09
> Oficial Administrativo	19.994,81
> Auxiliar Administrativo	18.077,46
<b>GRUPO 6: Personal de Organización</b>	
<b>Subgrupo:</b>	
> Jefe de Organización de 1. <sup>a</sup>	30.676,92
> Jefe de Organización de 2. <sup>a</sup>	27.390,31
> Técnico de Organización de 1. <sup>a</sup>	24.651,09
> Técnico de Organización de 2. <sup>a</sup>	22.186,09
<b>GRUPO 7: Personal Subalterno</b>	
<b>Subgrupo:</b>	
> Telefonista / Recepcionista	18.077,46
<b>GRUPO 8: Personal de Venta</b>	
<b>Subgrupo:</b>	
> Jefe de Ventas	30.676,92
> Jefe de Grupo	26.800,55
> Jefe de Sección Mercantil	26.800,55
> Oficial Administrativo	19.564,32
> Auxiliar Administrativo	17.688,36

## ANEXO Nº 3

## COMPLEMENTO PERSONAL POR ANTIGÜEDAD

Nº TRIENIOS	ANUAL (€)	ACUMULADO (€)
1º	202,14	202,14
2º	269,69	471,83
3º	335,44	807,27
4º	336,20	1.143,47
5º	402,99	1.546,46
6º	403,20	1.949,66
7º	470,46	2.420,12

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 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 473,38 euros mensuales.
Seguro de vida y accidentes.	FIAT CHRYSLER 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 CHRYSLER 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 CHRYSLER 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 del convenio vigente.

## ANEXO NÚMERO 5

## HORARIO DE TRABAJO

Para 2016 se establece el siguiente horario de trabajo:

Para el presente año, los días laborables de lunes a jueves serán:

- Entrada: 8 horas y 30 minutos.
- Salida: 17 horas y 30 minutos.
- Interrupción de 40 minutos para comer.
- Flexibilidad de 1 ½ hora entrada-salida.

Para los viernes será:

- Entrada: 8 horas y 30 minutos.
- Salida: 14 horas y 30 minutos.
- Flexibilidad de 1 ½ hora entrada-salida.

Calendario de fiestas locales de Madrid capital.

## ANEXO NÚMERO 6

## COMITÉ DE DIRECCIÓN

General Manager.  
 Public Relations Manager.  
 Finance Manager.  
 Human Resources Manager.  
 Information & Communication Technology Manager.

Legal Affairs Manager.  
Supply Chain Manager.  
Brand Fiat & Abarth Manager.  
Brand Alfa Romeo & Jeep Manager.  
Brand Fiat Professional Manager.  
Brand Marketing Communication Operations Manager.  
Fleet & Business Sales Manager.  
Network Development & Commercial Training manager.  
Mopar Service, Parts & Customer Care Manager.

#### GERENTES

Sales Manager: Fiat & Abarth/Alfa Romeo & Jeep/Fiat Professional/Mopar Aftersales Field Force.  
Marketing & Communication Manager: Fiat & Abarth/Alfa Romeo & Jeep/Fiat Professional/Mopar.  
Fleet by Dealer Manager.  
Used Car & RAC Manager.  
LTR Manager.  
Technical Services Manager Mopar.  
CRM & Customer Experience Manager.  
BD & Commercial Training Manager.  
Network Administration Manager.  
After Sales Network Manager.  
Network Development Specialist.

(03/32.627/16)

