

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 21 de marzo de 2019, 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, S. A. (código número 28001682011986).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Fiat Chrysler Automobiles Spain, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 28 de septiembre de 2018; 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 21 de marzo de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**XXXIV.- CONVENIO COLECTIVO DE FIAT CHRYSLER AUTOMOBILES SPAIN S.A.
2018/2019/2020****PREÁMBULO**

EN ALCALÁ DE HENARES A 28 DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL DIECIOCHO, REUNIDOS DE UNA PARTE LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA, COMPUESTA POR D. AGUSTIN SARAVIA, DE OTRA LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES COMPUESTA POR D. ANDRES VISPO FEBREIRO, D. LUIS VICENTE GONZALEZ MARTÍNEZ, D. ANTONIO CASAS VILCHEZ, D. ANGEL CAÑETE ALVARO, D. ALEJANDRO AMORES GARCÍA-BUENO, D^a GUADALUPE GONZALEZ GARCÍA, D. PASCUAL DE LA CRUZ ROSELL, D. PEDRO GARCÍA GARCÍA Y D. MANUEL GARCÍA DELGADO, MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA.

APROBAR LA REDACCIÓN DEL XXXIV CONVENIO COLECTIVO DE FIAT CHRYSLER 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 ARTICULO Nº 90 DEL VIGENTE ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

LA NEGOCIACIÓN DEL PRESENTE CONVENIO HA SIDO EFECTUADA ENTRE FIAT CHRYSLER AUTOMÓVILES SPAIN S.A. Y LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DEL MISMO.

CAPÍTULO I**DISPOSICIONES GENERALES****Artículo nº 1.- Vigencia.**

El presente Convenio tendrá vigor desde el día 1 de Enero de 2018, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, venciendo el 31 de Diciembre del año 2020.

Artículo nº 2.- Ámbito personal.

El Convenio afecta a la totalidad del personal de Fiat Chrysler Automobiles Spain S.A. en plantilla, en la fecha de su entrada en vigor o contratados durante su vigencia.

Artículo nº 3.- Ámbito territorial.

El presente Convenio afecta al centro de trabajo de FIAT CHRYSLER 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 posteriores a la fecha de su vencimiento.

Artículo nº 5.- Compensación.

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables y absorbibles con las que se puedan establecer en disposiciones generales, reglamentarias, convenios colectivos, laudos, decisiones administrativas ó contenciosas con las únicas excepciones previstas legalmente, 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.

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.

Artículo nº 8.- Concurrencia de convenios.

Se acuerda expresamente que el actual convenio colectivo tiene prioridad aplicativa sobre los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos de ámbito distinto de conformidad y en relación con las materias previstas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, 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 para el período de vigencia del presente convenio colectivo una jornada máxima anual de 1.744 horas. efectivas de trabajo para la totalidad de los trabajadores de la Empresa.

2.- La distribución de la jornada y horario para el período de vigencia del presente convenio colectivo 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 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 período de vigencia del presente convenio colectivo, 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% 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.

Artículo nº 10.- 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.- Se establece un periodo límite de disfrute de las vacaciones del año anterior hasta el día 31 de Marzo, del ejercicio siguiente al devengo de las vacaciones pendientes. Existiendo una comunicación al empleado sobre los días a disfrutar pendientes del anterior ejercicio, antes del 1 de Marzo del ejercicio en curso.

3.- 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.

4.- 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.

5.- 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 11.- 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 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, previa autorización de la Dirección de Recursos Humanos, siempre que se justifique su necesidad por el interesado.

3.- La concesión de las licencias corresponde a la Dirección de Recursos Humanos 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 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 naturales por concepto de lactancia.

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

7.- Será obligatorio presentar a la Dirección de Recursos Humanos el oportuno justificante en cada caso y por los días de ausencia al puesto de trabajo, contemplado como permiso retribuido.

Artículo nº 12.- 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 Recursos Humanos, en la primeras horas, del motivo de la ausencia.

CAPÍTULO III**RETRIBUCIONES****Artículo nº 13.- Remuneraciones mensuales fijas y plus extra-salarial de transportes urbanos.**

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

- Salario base de convenio.
- Complemento personal asignado.
- Complemento personal por antigüedad.
- Plus de dedicación.
- Plus extra salarial de transportes urbanos.

2. Salario base de convenio: El salario base mínimo, en cómputo anual por grupos, 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 de convenio, complemento personal asignado y complemento personal por antigüedad.

6. Plus extra-salarial de transportes urbanos.- Se establece un plus extra-salarial, no computable a efectos de la Seguridad Social, de transportes urbanos de 85,47 € al mes, en 12 mensualidades o 1.025,64 € anuales para el primer año de vigencia de este Convenio. Durante los años 2019 y 2020, se aplicará el mismo incremento de importe que se establezca en el Convenio Colectivo para El Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid.

Este plus no será absorbible ni compensable por otras mejoras (en particular pluses de distancia o transportes), ni se restará del abono su parte proporcional en los supuestos de ausencias injustificadas al trabajo.

Artículo nº 14.- 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 15.- 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 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 el período de vigencia del presente convenio, 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. 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 €/ 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 sólo se realizarán en aquellos supuestos en que sean absolutamente necesarias, correspondiendo exclusivamente a la Dirección de Recursos Humanos 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 2 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 15 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, Director 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, etc. 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.

Artículo nº 16.- 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 17.- 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 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 FCA.
- 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 18.- Subvención por movilidad.

El personal de Fiat Chrysler Automobiles Spain S.A. que se vio afectado entre los años 1991 y 1993 por la movilidad geográfica al nuevo Centro de Trabajo sito en Alcalá de Henares (Madrid) y el personal procedente de Chrysler España que se vio afectado en 2010 por el cambio de centro al de Fiat sito en Alcalá de Henares, seguirá percibiendo la compensación por los trastornos derivados del cambio de centro de trabajo, denominada subvención por movilidad, por importe de 5,60 euros por día efectivo trabajado en el año, en el Centro de Trabajo en Alcalá de Henares, Madrid. Dicha subvención por movilidad no es compensable ni absorbible y se incrementará con las subidas que se pacten y se marquen en el convenio.

La presente subvención por movilidad, no será de aplicación al personal que no se vio afectado por los cambios de centro de trabajo mencionados en el apartado anterior.

Artículo nº 19.- 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 20.- 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 21.- Pruebas de diagnóstico ginecológico.

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

Artículo nº 22.- 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.

CAPÍTULO VI

ACCIÓN SINDICAL

Artículo nº 23.- 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 24.- 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 25.- 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 26.- 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 27.- 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 éste 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 28.- 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 29.- 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 30.- Otras medidas de igualdad.

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.

- 30.1. 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.
- 30.2. 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.
- 30.3. 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 Nº 1

INCREMENTO SALARIAL

INCREMENTO SALARIAL CONSOLIDABLE

1.- Las Partes acuerdan para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo un incremento salarial consolidable de acuerdo a la siguiente tabla:

2018	2019	2020
0,0%	1,7%	1,7%

Dicho incremento salarial será de aplicación a partir del 1º de Enero de cada año de vigencia, exclusivamente a los conceptos salariales que componen el salario fijo, esto es: Salario Base de Convenio; Complemento personal asignado; Plus Antigüedad; y Plus dedicación, y afectará a todos los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 2 de este Anexo.

Por tanto, este incremento pactado no afectará a los conceptos variables (subvención de movilidad), ni a los conceptos extra-salariales (entre otros, el plus extra salarial de transportes urbanos), ni a las subvenciones y ayudas.

2.- Los incrementos salariales contemplados en este convenio colectivo serán compensables y absorbibles para todo el personal cuya retribución bruta anual, en base a las reglas de cálculo del salario bruto anual previsto en el presente convenio, sea igual o superior a tres veces el salario de convenio previsto en el Grupo 1: Personal Titulado Superior, Subgrupo: Ingenieros y Licenciados previsto en el Anexo Nº 2: Tabla de Salarios Base por Grupos Profesionales.

ANEXO Nº 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 mas 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 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 grupo.

	2018 (€)
GRUPO 1: Personal Titulado Superior	
Subgrupo:	
> Ingenieros y Licenciados	33.361,23
GRUPO 2: Personal Técnico Titulado	
Subgrupo:	
> Titulado de Grado Medio	31.137,08
GRUPO 3: Personal Mercantil, Técnico no titulado	
Subgrupo:	
> Jefe de Sección Mercantil	27.801,02
GRUPO 4: Personal Administrativo, Técnico no titulado	
Subgrupo:	
> Jefe de Administración	31.137,08
> Jefe de Sección Administrativa	27.801,02
GRUPO 5: Secretaria/o de Dirección	
Subgrupo:	
> Técnico Administrativo	25.020,86
> Oficial Administrativo	20.294,73
> Auxiliar Administrativo	18.348,63
GRUPO 6: Personal de Organización	
Subgrupo:	
> Jefe de Organización de 1ª	31.137,08
> Jefe de Organización de 2ª	27.801,17
> Técnico de Organización de 1ª	25.020,86
> Técnico de Organización de 2ª	22.518,89
GRUPO 7: Personal de Venta	
Subgrupo:	
> Jefe de Ventas	31.137,08
> Jefe de Grupo	27.202,56
> Oficial Administrativo	19.857,78
> Auxiliar Administrativo	17.953,68

ANEXO Nº 3
COMPLEMENTO PERSONAL POR ANTIGÜEDAD

Nº TRIENIOS	ANUAL (€)	ACUMULADO (€)
1º	205,17	205,17
2º	273,74	478,91
3º	340,47	819,38
4º	341,24	1.160,62
5º	409,03	1.569,66
6º	409,25	1.978,90
7º	477,51	2.456,42

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 19 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 Nº 5**HORARIO DE TRABAJO**

Para la vigencia del presente convenio colectivo 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.

ANEXO Nº 6**COMITÉ DE DIRECCIÓN**

- General Manager
- Public Relations Manager
- Finance Manager
- Human Resources Manager
- Information & Communication Technology Manager
- Legal Affairs Manager
- Sales Planning & Supply Chain Manager
- Sales Fiat & Abarth Manager
- Marketing Fiat & Abarth Manager
- Sales Alfa Romeo & Jeep Manager
- Marketing Alfa Romeo & Jeep Manager
- Brand Fiat Professional Manager
- Fleet & Business Sales Manager
- Network Development
- Mopar Service, Parts & Customer Care Manager
- Customer Experience & Commercial Training 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 & Business Sales
- 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
- Fleet & Used Cars Marketing Manager
- After Sales Supply Chain Manager
- Sales Training Manager
- Customer Care Manager

(03/11.996/19)

