

12726 RESOLUCION de 25 de mayo de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del XII Convenio Colectivo de «Fiat Auto España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Fiat Auto España, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 5 de abril de 1990, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la Empresa, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 25 de mayo de 1990.—El Director general, Carlos Navarro López.

XII CONVENIO COLECTIVO DE «FIAT AUTO ESPAÑA, S. A.»

CAPITULO - I -

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo nº 1.- Vigencia.-

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 1.990, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, venciendo el 31 de Diciembre de 1.990.

Artículo nº 2.- Ambito personal.-

El Convenio afecta a los trabajadores de FIAT AUTO ESPAÑA S. A., en plantilla en la fecha de su entrada en vigor o contratados durante su vigencia.

Artículo nº 3.- Ambito territorial.-

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

Artículo nº 4.- Prórroga.-

El convenio quedará prorrogado automáticamente por un año si con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento no se hubiese denunciado por escrito, por alguna de las partes contratantes, notificándolo a la otra.

Artículo nº 5.- Compensación.-

Las condiciones pactadas son compensables y absorbibles con las que se puedan establecer en disposiciones generales, reglamentarias, convenios colectivos, decisiones administrativas ó contenciosas, que únicamente tendrán aplicación práctica si, globalmente consideradas, superasen la totalidad de las percepciones resultantes del presente convenio en cómputo anual.

Artículo nº 6.- Vinculación a la totalidad.-

Cualquier modificación en el articulado del presente convenio, salvo interpretación a través de la Comisión Mixta de Aplicación y Vigilancia, invalidaría la totalidad, debiendo renegociarse su contenido.

Artículo nº 7.- Comisión Paritaria de Interpretación.-

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

Artículo nº 8.- Concurrencia de convenios.-

Se acuerda expresamente que el actual convenio colectivo no podrá ser afectado por lo dispuesto en acuerdos interprofesionales o convenios colectivos de ámbito distinto, ya sea éste superior o inferior al del presente convenio.

CAPITULO -II-

REGIMEN DE TRABAJO

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

- 1.- Se establece una jornada máxima de 40 horas semanales para la totalidad de los trabajadores de la Empresa.
- 2.- En cada Centro de Trabajo se determinarán los horarios correspondientes, oído el Comité de Empresa.
- 3.- En todo caso, en las Oficinas Centrales (MADRID), se establecerá una interrupción para la comida de una hora de duración, sin que ello suponga coste económico alguno para la empresa.
- 4.- Las horas extraordinarias sólo se realizarán en aquellos supuestos en que sean absolutamente necesarias, correspondiendo exclusivamente la propuesta de su realización a los responsables de cada departamento o servicio.
- 5.- Insistiendo en que la jornada máxima es; la establecida en el punto 1, en casos excepcionales, y siempre que no implique un cambio de horario, se permite una flexibilidad de 1/2 hora en el comienzo de la jornada por la mañana.

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

Las omisiones del fichaje implicarán en todo caso, una ausencia de sesenta minutos y al igual que los retrasos, salvo que sean debidamente justificadas por su jefe inmediato dentro de las 24 horas de haberse producido, se descontarán 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 1.990 (1.784 horas).

Artículo nº 10.- Excepciones a la jornada.-

Con el fin de cubrir adecuadamente los servicios internos y de asistencia al concesionario y cliente, se establecerán las siguientes excepciones a la jornada.

1. Los horarios específicos de cada centro se establecerán según las jornadas pactadas con los respectivos Comités de Empresa, teniendo en cuenta las siguientes circunstancias:

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

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

Artículo nº 11.- Vacaciones.-

1. Los trabajadores incluidos en el presente Convenio disfrutarán de treinta días naturales 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 de 40% en cada sección, salvo en aquellos servicios que por sus características específicas o urgencia así lo impidan, los trabajadores una vez superado el periodo de prueba, podrán partir sus vacaciones anuales en un máximo de dos periodos, de forma que disfrute de 4 días de vacaciones en Navidad.

3. Durante el periodo de vacaciones se percibirá las remuneraciones mensuales fija 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.

Artículo nº 12.- Permisos retribuidos.-

1. Los trabajadores tendrán derecho, siempre que lo justifique, 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 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.

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 sanciones que puedan imponerse al trabajador que alegue causas que resulten falsas. En el caso 1.1. del propio artículo, la resolución deberá adaptarse dentro de los quince días siguientes a la recepción de la petición del permiso.

- 4.1. La empresa mantiene el criterio de considerar las jornadas de tarde de los días 24 y 31 de Diciembre, no laborables. En caso de ser éstos sábados o domingos, las de los días precedentes.

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

- 4.2. Para el año 1.990 y a efectos de regulación de calendario se conceden dos días laborables libres a disfrutar junto o por separado de las vacaciones, según necesidades del servicio.
- 4.3. Para el año 1.990 se conceden dos días de puente dentro de los posibles del año. En caso de no poderse disfrutar por necesidades de servicio, se pueden acumularlos a los días de vacaciones.

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

Artículo nº 13.- Bajas por enfermedad.-

La baja y el alta por enfermedad deberá entregarse directamente en la Sección de Personal del Centro de Trabajo dentro de las veinticuatro horas siguientes a su emisión por el facultativo. Si ello no fuera posible, deberá ser enviada a dicha Sección por correo dentro de igual plazo.

Todo lo anterior no eximirá de la obligación de avisar telefónicamente a la empresa, en las primeras horas, del motivo de la ausencia.

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.

2. Salario base.- El salario base mínimo, en computo anual, por categorías aplicables durante la vigencia de este convenio, figura en el Anexo nº 2 "Tablas Salariales"

3. Complemento personal asignado.- Es el complemento salarial que comprende las percepciones abonadas por la empresa en razón a las condiciones

personales del trabajador, según valoración de la Dirección. Este concepto retributivo durante la vigencia de éste convenio tendrá el mismo tipo de incremento de las tablas salariales (Anexo nº 2)

4. Complemento personal por antigüedad.- El complemento personal por antigüedad se abonará por trienios de acuerdo con el baremo que figura en el Anexo nº 3 "Antigüedad".

Artículo nº 15.- Abono de las remuneraciones.-

Las remuneraciones mensuales fijas se abonarán en quince pagas; doce mensualidades coincidentes con los meses naturales y tres pagas extraordinarias denominadas de beneficios, de Julio, y Navidad.

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

La de Julio en la segunda decena de dicho mes y la de Navidad en la segunda de Diciembre.

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

- Paga de Beneficios: Días trabajados desde 1 de Enero al 31 de Diciembre de cada año.
- Paga de Julio: Desde o hasta el 1 de Julio.
- 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. Los importes de la retribución por horas extraordinarias según categorías, figuran en el Anexo nº 4 "Horas extraordinarias".

2. El número de éstas, serán las necesarias por pedidos o periodos punta de comercialización u otras necesidades derivadas de la naturaleza de la actividad. Para la determinación de su valor se tendrán en cuenta la tabla de salarios base mínimos por categorías previstos en el Anexo nº 2 divididos por el número de horas de trabajo realizados en el ejercicio (año 1.990 - 1.784 horas). Al cociente resultante se le aplicará un incremento del 75% de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 35 del Estatuto de los trabajadores.

3. Queda expresamente acordado que en ningún supuesto se abonarán por el concepto de horas extraordinarias valores superiores o inferiores a los determinados en el Anexo nº 4 citado.

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

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

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

Artículo nº 17.- Pago retribuciones.-

La Empresa pagará las retribuciones correspondientes a través del sistema de transferencia bancaria, una vez efectuadas las deducciones por impuestos y cargas sociales que correspondan.

CAPITULO - IV -**REGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo nº 18.- Regimen disciplinario.-**

En ésta materia se estará a lo establecido en la vigente Ordenanza de Trabajo en el Comercio y demás disposiciones de general aplicación.

CAPITULO - V -**SUBVENCIONES Y AYUDAS****Artículo nº 19.- Subvención por transporte.-**

1. El personal del centro de Barajas, percibirá una subvención por día efectivo de trabajo determinado en el anexo nº 5 "Subvenciones".

Artículo nº 20.- Prendas de trabajo.-

1. La empresa facilitará las siguientes prendas de vestir a los trabajadores de las categorías que se indican:

- 1.1. Dependientes: Dos batas cada dos años.
- 1.2. Personal de Servicio y Actividades auxiliares: Dos monos azules, pudiéndose llegar a cuatro si se tratara de trabajos especiales.
- 1.3. Ordenanzas: Un uniforme de verano y otro de invierno cada dos años.

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

Artículo nº 21.- Subvención por hilos 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 5 "Subvenciones".

Artículo nº 22.- Ayudas por estudios.-

La Empresa concederá becas de estudio para la realización de cursos de perfeccionamiento profesional a aquellos trabajadores que lo soliciten.

La Dirección adoptará la decisión oportuna previo informe del Jefe de Departamento al que está adscrito al 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.

CAPITULO - VI -**ACCION 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 y 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 de higiene en el trabajo, de acuerdo con las normas que legalmente están establecidas.

- Clasificación profesional, dentro de la normativa vigente.

- Movilidad del personal, cuando afecta a un grupo de personas.

- Horas extraordinarias, la Dirección de la Empresa informará trimestralmente al Comité de Empresa sobre este tema.

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 el debido conocimiento y constancia 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.

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

ANEXO Nº -1-**INCREMENTO SALARIAL**

Durante el año 1.990 se aplicará un 8% porcentual sobre todos los conceptos retribuidos al 31-12-89, aplicándose las tablas salariales que obran como Anexo nº 2, donde se han incluido los aumentos salariales negociados en el marco del presente Convenio Colectivo, así como en los anexos nº 2 y 3.

Dicho incremento será de aplicación a todo el personal en plantilla al 31 de Diciembre de 1.989, salvo:

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

Para todo el personal que al 31/12/90 permanezca en la Empresa, se establece una cláusula de revisión, aplicable sobre salario vigente al 31/12/89 si el IPC supera el 0,5%, que será abonado dentro del primer

trimestre de 1.991 con efectos retroactivos desde el mes en que el IPC supere la previsión antes citada.

El personal que haya suscrito contratos temporales, cualquiera que sea su modalidad, le serán de aplicación los citados incrementos según lo previsto en su contrato de trabajo a partir de la fecha de su revisión o en su caso, de incorporación definitiva en plantilla.

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

ANEXO NR -2-

TABLA DE SALARIOS MINIMOS BASE POR CATEGORIAS PROFESIONALES

PERSONAL EMPLEADO

1.- El salario base de los Ingenieros superiores, Licenciados y cualquier otro jefe superior considerado como tal por la empresa, por su posición funcional en ella, será fijado discrecionalmente por la Dirección de la Empresa.

2.- El salario base del personal empleado queda establecido de la forma siguiente:

Personal Técnico Titulado

Titulado de grado medio	2.324.587.-
Ayudante Técnico sanitario	2.324.587.-

Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.

Jefe de Almacén	2.324.587.-
Jefe de Sección Mercantil	2.094.741.-
Dependiente Mayor	1.716.520.-
Dependiente	1.560.902.-

Personal administrativo Técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho

Jefe de Administración	2.324.587.-
Jefe de Sección Administrativa	2.094.741.-
Secretaría de Dirección (Con idioma Italiano)	1.896.178.-
Contable-Cajero	1.716.520.-
Oficial Administrativo	1.560.902.-
Auxiliar Administrativo	1.419.541.-

Personal de Servicio y Actividades auxiliares.

Oficial de 1ª	1.569.035.-
Oficial de 2ª	1.500.276.-
Oficial de 3ª	1.419.541.-
Mozo especialista	1.419.541.-
Mozo	1.262.401.-

Personal de Organización.

Jefe de Organización de 1ª	2.324.587.-
Jefe de Organización de 2ª	2.094.741.-
Técnico de Organización de 1ª	1.896.178.-
Técnico de Organización de 2ª	1.716.520.-

Personal subalterno.

Ordenanza	1.419.541.-
Telefonista	1.419.541.-

Personal de Venta.

Jefe de ventas	2.324.587.-
Jefe de Grupo	2.094.741.-
Jefe de sección Mercantil	2.094.741.-
Oficial Administrativo	1.560.902.-
Auxiliar Administrativo	1.419.541.-

ANEXO NR -3-

COMPLEMENTO PERSONAL POR ANTIGUEDAD

Nº TRIENIOS	ANUAL '90	ACUMULADO '90
12	17.091.-	17.091.-
24	22.793.-	39.884.-
36	28.334.-	68.218.-

42	28.415.-	96.633.-
54	34.069.-	130.702.-
66	34.069.-	164.771.-
78	39.739.-	204.510.-

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.

ANEXO NR -4-

HORAS EXTRAORDINARIAS

Categorías Profesionales	Valor 75%	Valor 100%
Jefe Almacén	2.280.-	2.606.-
Jefe Sección Mercantil	2.055.-	2.348.-
Dependiente Mayor	1.684.-	1.924.-
Dependiente	1.531.-	1.750.-
Oficial de 1ª	1.539.-	1.759.-
Oficial de 2ª	1.472.-	1.682.-
Oficial de 3ª	1.392.-	1.591.-
Mozo especializado	1.392.-	1.591.-
Mozo	1.238.-	1.415.-
Jefe de Administración	2.280.-	2.606.-
Jefe Sección Administrativa	2.055.-	2.348.-
Contable-Cajero	1.684.-	1.924.-
Secretaría Dirección	1.860.-	2.126.-
Oficial Administrativo	1.531.-	1.750.-
Auxiliar Administrativo	1.392.-	1.591.-
Jefe de Organización 1ª	2.280.-	2.606.-
Jefe de Organización 2ª	2.055.-	2.348.-
Técnico Organización 1ª	1.860.-	2.126.-
Técnico Organización 2ª	1.684.-	1.924.-
Ordenanza	1.392.-	1.591.-
Telefonista	1.392.-	1.591.-

ANEXO NR - 5 -

SUBVENCIONES Y AYUDAS

Subvención por transporte: Conforme a lo determinado en el artículo nº 19 (punto 1), del presente convenio, se fija en 50.- Ptas. por día de desplazamiento efectivo.

Subvención por hijos disminuidos físicos o psíquicos: Conforme a lo determinado en el artículo nº 21 del presente convenio, se fija una subvención de 40.000.- Ptas. mensuales.

Seguro de vida y accidentes: FIAT AUTO ESPAÑA, S.A., tiene establecido como beneficio en favor de todos sus empleados, un seguro de vida que cubre los riesgos de fallecimiento, invalidez permanente absoluta y fallecimiento por accidente. Las condiciones de la póliza están suficientemente divulgadas entre los empleados para que las utilicen en su beneficio.