

Sistemas Operativos.**Aplicaciones Corporativas y de Usuario.**

Nota.—La actuación sobre el Hardware de los diferentes elementos de la RAL, al objeto de garantizar su buen funcionamiento, siempre estará apoyado por los grupos de soporte y por los técnicos apropiados.

Experiencia

Sin ser necesaria una experiencia demostrada, si se facilita la formación acompañada de las prácticas necesarias, podría considerarse como recomendable experiencias en: Administración de Redes de Área Local e Informática de Gestión.

Acceso de otros grupos laborales a Gerentes de Cuentas*Problemática actual*

1. Se está agotando la cantera para el reclutamiento de los actuales Gerentes de Cuentas:

En alguna Dirección Provincial no se presentaron candidatos al último concurso.

En los tres concursos que hasta la fecha han tenido lugar para la selección de Gerentes se puede constatar que el grupo de aspirante apenas varía.

2. La experiencia en la selección de Técnicos de Ventas, al estar abiertas a un mayor número de grupos laborales, es muy favorable y la gran mayoría de los seleccionados de otras áreas, en la práctica, están dando excelentes resultados en el desempeño de la actividad comercial.

3. Es previsible que existan excedentes de personal en grupos laborales de otras áreas con potenciales aptitudes hacia la venta.

4. El sistema actual no permite dar solución a las vacantes no cubiertas.

Objetivos

1. Posibilitar que venda quien tiene vocación profesional y aptitud contrastada para la venta.

2. Lograr una red de ventas más motivada y más acorde con las aptitudes del individuo, consiguiendo los mejores profesionales.

3. Disponer de un mayor potencial de posibles vendedores ante los nuevos retos de la competencia.

4. Posibilitar la incorporación a nuevas actividades de aquellos grupos laborales donde son previsibles excedentes en los próximos años.

5. Solucionar el problema de vacantes no cubiertas en concursos.

Grupos laborales

Al amparo de lo dispuesto en la cláusula séptima del Convenio Colectivo 1993-1995, artículo 61 bis de la Normativa Laboral, la Comisión de Grupos Laborales, en el plazo máximo de un mes desde la firma del Convenio, ampliará la posibilidad de acceso a Gerente de Cuentas a empleados de otros grupos laborales y estudiará la posibilidad de establecer que, en caso de quedar sin cubrir plazas en alguna D. Provincial después de un concurso, se ofrezcan estas plazas a personal que haya superado las pruebas en los concursos de otras D. Provinciales, y no tuviera plaza.

La representación de los trabajadores y de la Dirección de la Empresa firman el presente texto del Convenio Colectivo 1996 y anexos de «Telefónica de España, Sociedad Anónima», en prueba de conformidad y para la debida constancia, firmando, asimismo, la señora Presidenta, de las deliberaciones, y los Secretarios.

14118 RESOLUCIÓN de 28 de mayo de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XVIII Convenio Colectivo de la empresa «Fiat, Auto España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XVIII Convenio Colectivo de la empresa «Fiat, Auto España, Sociedad Anónima» (número código: 9602122), que fue suscrito con fecha 7 de mayo de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores y de conformidad con

lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 y Migraciones, 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, 28 de mayo de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XVIII CONVENIO COLECTIVO DE «FIAT, AUTO ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»**PREÁMBULO**

En Alcalá de Henares a 7 de mayo de 1996, reunidos de una parte la representación de la empresa, compuesta por don José Luis Blanco Rodríguez y don José Luis González del Álamo, de otra la representación de los trabajadores compuesta por don Apolonio Ávila Lara, don Ricardo Becerril García, don Sebastián Campos Campos, don Ignacio Checa Garrido, don Ángel L. García Barnusell, don Francisco García Jiménez, don Mariano Jodra Gil, don Ramon López Pintor Palomeque y don Carlos Sarmiguel Martínez, miembros de Comité de Empresa, conciertan los siguientes acuerdos:

Aprobar la redacción del XVIII Convenio Colectivo de «Fiat, Auto España, Sociedad Anónima», que figura a continuación, enviando copia del mismo a la autoridad laboral competente, a los efectos de lo establecido en el artículo número 90 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I**Disposiciones generales****Artículo 1. Vigencia.**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1996, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», venciendo el 31 de diciembre de 1996.

Artículo 2. Ámbito personal.

El Convenio afecta a la totalidad del personal de «Fiat, Auto España, 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.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio afecta a todos los centros de trabajo de «Fiat, Auto España, Sociedad Anónima», en el territorio nacional.

Artículo 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 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 o sueldos del presente convenio en cómputo anual y en base al artículo 33 del «Estatuto de los Trabajadores».

Artículo 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 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 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.

CAPÍTULO II**Régimen de trabajo****Artículo 9. Jornada y horario de trabajo.**

1. Se establece una jornada máxima anual de 1.768 horas efectivas de trabajo para la totalidad de los trabajadores de la empresa.

2. La distribución de la jornada y horario para cada centro de trabajo durante el año 1996 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, con el Comité de Empresa.

3. En las oficinas centrales de Alcalá de Henares (Madrid) y oficinas de las direcciones regionales, se establece una interrupción para la comida de cuarenta minutos de duración para las primeras y dos horas para el resto. El tiempo de las interrupciones anteriormente indicadas no tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

4. Las horas extraordinarias sólo se realizarán en aquellos supuestos en que sean absolutamente necesarias, correspondiendo exclusivamente la propuesta de su realización a los responsables de cada departamento o servicio.

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

Las omisiones de fichaje implicarán en todo caso, una ausencia de sesenta minutos, salvo que sea debidamente justificado por su jefe inmediato y dentro de las veinticuatro horas de haberse producido. Dicha ausencia se descontará de sus retribuciones mensuales.

A efectos de cómputo para los importes a descontar, se tendrá en cuenta el salario bruto anual que el empleado tenga en el mes objeto de descuento y el número de horas de trabajo de la empresa fijadas para el año 1996 (1.768 horas).

Artículo 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 quince días de duración, con el horario actualmente en vigor.

Artículo 11. Vacaciones.

1. Los trabajadores incluidos en el presente Convenio disfrutarán de veinticuatro días laborables de vacaciones. Los ingresados durante la vigencia del presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de 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 cuatro días de vacaciones en Navidad.

3. Durante el período de vacaciones se percibirán las remuneraciones mensuales fijas a que hace referencia el artículo 14, no correspondiendo en ningún supuesto la percepción de retribuciones variables.

4. En aquellos servicios que sea necesario establecer turnos de vacaciones, tendrán prioridad los trabajadores que tengan hijos en edad escolar (comprendida entre EGB y COU o similar).

Artículo 12. Permisos retribuidos.

1. Los trabajadores tendrán derecho, siempre que lo justifiquen, a los siguientes permisos retribuidos:

1.1 Por matrimonio, quince días laborables, considerados de lunes a viernes.

1.2 Por necesidades de atender personalmente los asuntos propios que no admiten demora, el tiempo imprescindible previa justificación. Estos casos deben corresponder a citaciones inexcusables de personas o entidades públicas.

1.3 Por muerte o entierro del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos, tíos, sobrinos, nietos del trabajador o su cónyuge y por alumbramiento de esposa, tres días naturales o cinco si es fuera de su lugar de residencia.

1.4 Por el tiempo imprescindible en casos de enfermedades graves u operaciones quirúrgicas de familiares reconocidos como tales en el apartado 1.3 de 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. Se acuerdan para 1996 dos días de descanso por regularización de calendario.

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

6. La empresa mantiene el criterio de considerar las jornadas de tarde de los días 24 y 31 de diciembre, no laborables. En caso de ser éstos sábados o festivos, las de los días precedentes.

A efectos de jornada laboral, se computarán cada uno de éstos días como media jornada, en caso de acumularse en uno se podrá disfrutar como día completo.

Artículo 13. Bajas por enfermedad.

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

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

CAPÍTULO III**Retribuciones****Artículo 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.

2. Salario base.—El salario base mínimo, en computo anual por categorías, aplicables durante la vigencia de este Convenio, figura en el anexo 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 2).

4. El complemento personal por antigüedad.—El complemento personal por antigüedad se abonará por trienios de acuerdo con el baremo que figura en el anexo 3 «Antigüedad».

Artículo 15. *Abono de las remuneraciones.*

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

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

La de julio junto con la nómina del mes de junio y la de Navidad en la tercera semana de diciembre y junto con la mensualidad de este mes.

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

Paga de beneficios: Días trabajados desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Paga de julio: Desde o hasta el 30 de junio.

Paga de Navidad: Desde o hasta el 31 de diciembre.

Incremento salarial: El incremento salarial para el año de vigencia de éste Convenio, consistirá en lo especificado en el anexo I.

Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

1. El número de éstas, serán las necesarias por pedidos o períodos punta de comercialización u otras necesidades derivadas de la naturaleza de la actividad. Para la determinación de su valor se calculará en función del salario base más complemento personal asignado y complemento personal por antigüedad mensuales, multiplicado por 15 mensualidades y como divisor para 1996, 1.776 horas.

Para 1996 el valor de las horas extras realizadas será el veinte al 31 de diciembre de 1995.

A partir del 31 de diciembre de 1996 el valor de 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.

3. Se considerarán horas estructurales, a efectos de lo establecido en la legislación vigente, las de mantenimiento y las de servicio a otros países y/o comunidades autónomas, notificándose mensualmente, de acuerdo con lo previsto en la Ley, la representación de los trabajadores de cada centro de trabajo.

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

Artículo 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 adecuarán a la Orden de 27 de diciembre de 1994.

CAPÍTULO IV

Régimen disciplinario

Artículo 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 veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3.3 El abandono del trabajo sin causa justificada que sea por breve tiempo. Si por consecuencia del abandono se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, a los compañeros de trabajo o se produjera algún accidente, la falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

3.4 Pequeños descuidos en la conservación del material.

3.5 La no atención al público con la corrección y diligencia debidas.

3.6 No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

3.7 Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

3.8 Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

4. Se califican como faltas graves las siguientes:

4.1 Más de tres ausencias no justificadas o faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días naturales.

4.2 Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días naturales sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

4.3 No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará falta muy grave.

4.4 Entregarse a juegos, de cualquier naturaleza, dentro de la jornada de trabajo.

4.5 La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria e instalaciones que pretenda introducir la empresa dentro de sus facultades legales. Si la desobediencia implicare quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivare perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

4.6 Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

4.7 La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

4.8 La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para los compañeros de trabajo, o peligro de averías para las instalaciones, se considerará falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas, aparatos y medidas de seguridad e higiene de carácter obligatorio.

4.9 Realizar sin la oportuna autorización trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear, para fines propios, las herramientas o máquinas de la empresa.

4.10 La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no fuere la simple amonestación verbal.

5. Se califican como muy graves las faltas siguientes:

5.1 Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

5.2 Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días laborables consecutivos o cinco alternos en un período de treinta días naturales.

5.3 El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la sustracción de dinero, enseres, piezas o materiales, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizada dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

5.4 La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

5.5 La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

5.6 La embriaguez o toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo.

5.7 La violación del secreto de correspondencia, sigilo profesional o de documentos reservados o confidenciales de la empresa.

5.8 Dedicarse a actividades que la empresa, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, hubiese declarado incompatibles o prohibidas, o que implicaren competencia desleal hacia la misma.

5.9 Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los directivos, jefes, compañeros de trabajo y subordinados.

5.10 Causar accidentes graves por dolo, imprudencia inexcusable y negligencia inexcusable.

5.11 Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.

5.12 La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.

5.13 Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

5.14 Las conductas que atenten contra la libertad sexual y supongan acoso sexual, tanto verbal como físico.

5.15 El abuso de autoridad. Se entiende como tal, cuando un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un subordinado.

5.16 La condena por sentencia firme en cualquier grado de participación o autoría, impuesta por la comisión de un delito que lleve aparejada pena de privación de libertad por tiempo de un año o más, aunque se cumplieren en libertad condicional. La privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, conlleva la suspensión automática del contrato de trabajo siempre que sea comunicada a la empresa por escrito y dentro de los siete días laborables siguientes a aquél en que se hubiere producido.

5.17 Las derivadas de lo previsto en los números 3.3 del punto 3 y 4.3, 4.5 y 4.8 del punto 4.

6. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

6.1 Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

6.2 Por faltas graves:

Traslado de puesto dentro del centro de trabajo.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

6.3 Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintinueve a sesenta días.

Inhabilitación para ascensos por plazo de hasta cinco 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 19. *Subvención por transporte.*

El personal de «Fiat, Auto España, 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 637 pesetas por día efectivo trabajado o en alternativa y previa renuncia a la citada subvención, tendrá derecho a la utilización de un servicio de autobuses, cuyas condiciones de uso y disfrute están suficientemente divulgadas entre los empleados para que lo utilicen en su beneficio.

Las presentes subvenciones de transporte o en su caso utilización del servicio de autobuses, no será de aplicación al personal contratado con posterioridad al 31 de diciembre de 1992.

Artículo 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 4 «Subvenciones».

Artículo 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.

Artículo 22. *Seguimiento de embarazo y asistencia en parto y pruebas de diagnóstico ginecológico.*

La empresa tiene suscrita una póliza con una compañía de servicios médicos para el seguimiento y asistencia al parto de sus empleadas, siendo el 75 por 100 del coste de la póliza suscrita a cargo de la empresa y el 25 por 100 a cargo de la empleada que suscriba la misma. Las condiciones de la póliza están suficientemente divulgadas entre los empleados para que las utilicen en su beneficio.

En el supuesto de no suscribir la citada póliza, y previa prescripción del servicio médico de «Fiat, Auto España» las pruebas de diagnóstico ginecológico complementarias serán abonadas por la empresa.

Artículo 23. *Anticipos extraordinarios.*

El personal de la empresa podrá solicitar anticipos de hasta tres mensualidades netas a reintegrar en el plazo máximo de doce 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 15 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 siniestro de vivienda habitual del empleado.
- 2.º Impuestos legales, fianzas, etc., del empleado.
- 3.º Otros supuestos previo estudio y acuerdo de la comisión paritaria.

Artículo 24. *Prioridad de ingreso para hijos de empleados.*

A igualdad de requisitos solicitados, para la cobertura de una vacante en la plantilla, la empresa dará prioridad a los hijos de los empleados de la misma.

Artículo 25. *Condiciones de pago aplazado por la adquisición de vehículos.*

Con carácter exclusivo para los empleados de «Fiat, Auto España, Sociedad Anónima», 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 12 por 100 sobre PFF (no acumulable a campañas promocionales y series especiales).
- c) Pago 25 por 100 contado y 75 por 100 aplazado a dos años sin intereses.
- d) Antes de la entrega del vehículo el empleado deberá presentar a FAE seguro a todo riesgo del vehículo.
- e) El pago aplazado se formalizará mediante pagarés suscritos por el empleado, que autoriza a FAE a descontar de la nómina durante los dos 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 FAE 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 FAE 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 FAE pueda ejercitar para la mejor defensa de sus intereses.

CAPÍTULO VI

Acción sindical

Artículo 26. Principios generales.

La acción sindical en la empresa se regulará por el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de general aplicación con las modificaciones establecidas en el presente artículo.

Ningún trabajador podrá ser discriminado por pertenecer a una u otra central sindical legalmente establecida, de acuerdo con la legislación vigente.

La empresa, en cada uno de sus centros de trabajo, pondrá a disposición de las centrales sindicales representativas de al menos un 10 por 100 de los trabajadores del centro, un tablón de anuncios para su utilización con fines sindicales.

Artículo 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.

Artículo 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 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 29. Excedencias por funciones sindicales.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical, de relevancia provincial a nivel de Secretario del sindicato respectivo y nacional, en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

CAPÍTULO VII

Seguridad y salud laboral

Artículo 30. Principios generales.

Se potenciará la acción del Comité de Seguridad y Salud, con un programa de «Evaluación y prevención de riesgos», en colaboración con la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo.

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 éstos.

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.

ANEXO 1

Incremento salarial

Durante el año 1996 se aplicará un 4,3 porcentual sobre todos los conceptos retributivos al 31 de diciembre de 1995, aplicándose las tablas salariales que obran como anexo 2 donde se han incluido los aumentos salariales negociados en el marco del presente Convenio Colectivo, así como en el anexo 3.

Dicho incremento será de aplicación a todo el personal en plantilla al 31 de diciembre de 1995, salvo:

a) Personal que haya causado baja en la empresa antes del 7 de mayo de 1996.

b) Personal que haya suscrito en su contrato cláusulas de revisión o incremento más beneficioso a los acordados en el presente Convenio.

Al personal que haya suscrito contratos temporales, cualquiera que sea su modalidad, le será de aplicación los citados incrementos en el momento en que se prorrogue el contrato, o en su caso, se incorpore definitivamente a la plantilla.

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

ANEXO 2

Tabla de salarios base por categorías profesionales

Personal empleado:

1. El salario de todo el personal que preste sus servicios en esta empresa, con independencia del nivel que ostente en cada momento, queda establecido de la forma que se expresará mas abajo.

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

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

	Pesetas
<i>Personal Titulado Superior</i>	
Ingenieros y licenciados	3.856.359
<i>Personal técnico titulado</i>	
Titulado de grado medio	3.599.271
Ayudante Técnico Sanitario	3.599.271
<i>Personal mercantil, técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho</i>	
Jefe de Almacén	3.599.271
Jefe de Sección Mercantil	3.213.630
Dependiente Mayor	2.603.042
Dependiente	2.345.954
Almacenero	2.345.954
<i>Personal Administrativo, Técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho</i>	
Jefe de Administración	3.599.271
Jefe de Sección Administrativa	3.213.630
Secretaria de Dirección (con idioma italiano). Técnico Administrativo	2.892.257
Contable-Cajero	2.603.042
Oficial Administrativo	2.345.954
Auxiliar Administrativo	2.120.992
<i>Personal de Servicio y Actividades Auxiliares</i>	
Oficial de 1.ª	2.249.544
Oficial de 2.ª	2.185.259

	Pesetas
Oficial de 3. ^a	2.120.992
Mozo Especialista	2.120.992
Mozo	1.928.171
<i>Personal de Organización</i>	
Jefe de Organización de 1. ^a	3.599.271
Jefe de Organización de 2. ^a	3.213.630
Técnico de Organización de 1. ^a	2.892.257
Técnico de Organización de 2. ^a	2.603.042
<i>Personal Subalterno</i>	
Ordenanza/Conductor	2.120.992
Telefonista/Recepcionista	2.120.992
<i>Personal de Venta</i>	
Jefe de Ventas	3.599.271
Jefe de Grupo	3.213.630
Jefe de Sección Mercantil	3.213.630
Oficial Administrativo	2.345.954
Auxiliar Administrativo	2.120.992

ANEXO 3

Complemento personal por antigüedad

Número trienios	Anual 1995	Acumulado 1995
1.º	23.715	23.715
2.º	31.650	55.365
3.º	39.345	94.710
4.º	39.435	134.145
5.º	47.295	181.440
6.º	47.295	228.735
7.º	55.185	283.920

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 y 35 años de antigüedad en la empresa percibirá un premio, consistente en una paga equivalente a una mensualidad periódica.

ANEXO 4

Subvenciones y ayudas

Subvención por hijos disminuidos físicos o psíquicos: Conforme a lo determinado en artículo número 20 del presente Convenio, se fija una subvención de 55.532 pesetas mensuales.

Seguro de vida y accidentes: «Fiat, Auto España, Sociedad Anónima», tiene establecido como beneficio en favor de todos sus empleados, un seguro de vida que cubre los riesgos de: fallecimiento, invalidez permanente absoluta y fallecimiento por accidente. Las condiciones de la póliza están suficientemente divulgadas entre los empleados para que las utilicen en su beneficio.

Subvención comedor: «Fiat, Auto España, Sociedad Anónima», subvenciona para todos sus empleados el 80 por 100 del coste del cubierto, vigente en cada momento en el comedor del Centro de trabajo ubicado en Alcalá de Henares (Madrid). El 20 por 100 restante será a cargo del empleado que utilice el citado servicio.

ANEXO 5

Horario de trabajo

Para 1996 se establece el siguiente horario de trabajo:

Centro de Trabajo de Alcalá de Henares:
Los días laborables de lunes a viernes será:

Entrada, 8.30 horas.
Salida, 17.10 horas.
Interrupción de cuarenta minutos para comer.
Flexibilidad de una entrada-salida.

Salvo los viernes comprendidos entre el segundo de mayo y la totalidad de los de junio, julio, agosto y septiembre, que será:

Entrada, 8 horas.
Salida, 14 horas.
Flexibilidad de una hora entrada-salida.
Calendario de fiestas locales de Madrid capital.

Direcciones regionales:

Los días laborables de lunes a viernes será:

Entrada, 9 horas.
Salida, 19 horas.
Interrupción de dos horas para comer (de 14 a 16).

Salvo los viernes comprendidos entre el segundo de mayo y la totalidad de los de junio, julio, agosto y septiembre, que será:

Entrada, 9 horas.
Salida, 15 horas.

El personal que eventualmente pudiera ser requerido por la empresa, con antelación y por escrito, para trabajar los viernes (desde el segundo de mayo y la totalidad de junio, julio, agosto y septiembre), por necesidades del servicio, tendrá derecho a disfrutar de una hora y treinta minutos en la mañana de los lunes siguientes.

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

14119 RESOLUCIÓN de 30 de mayo de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XIV Convenio Colectivo de la empresa «VB Autobaterías, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XIV Convenio Colectivo de la empresa «VB Autobaterías, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9005322), que fue suscrito con fecha 24 de abril de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 y Migraciones 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, 30 de mayo de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XIV CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CONCERTADO ENTRE LA EMPRESA «VB AUTOBATERÍAS, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y SUS TRABAJADORES EN SUS DISTINTAS SUCURSALES DE LA PENÍNSULA, BALEARES Y OFICINAS CENTRALES

I. Normas generales

Artículo 1. *Partes contratantes.*

«VB Autobaterías, Sociedad Anónima», y los Delegados de Personal de sus sucursales y central.

Artículo 2. *Ámbito de contratación.*

1. Funcional y territorial: El personal adscrito a dichas sucursales y central, con las excepciones indicadas en el punto 2 siguiente de este artículo.