

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

Madrid, 31 de enero de 2005.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

(Segundo párrafo del art. 38.1.f).

«Si en el momento de su reincorporación del período de maternidad, manifestase su voluntad expresa de no utilizar el derecho que le asiste a una hora de ausencia del trabajo, podrá optar por disfrutar un permiso de diez días naturales a continuación de la baja por maternidad, más cinco días hábiles a disfrutar, sin posibilidad de acumulación a los anteriores, durante los primeros doce meses de vida del hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen, y siempre que aquél que lo elija haya disfrutado de al menos una parte del permiso de maternidad/paternidad.»

Disposición transitoria séptima.

«De acuerdo con lo establecido en el párrafo segundo del apartado f) del artículo 38.1 del presente Convenio Colectivo, quien a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio no haya hecho uso del derecho que le asiste a una hora de ausencia al trabajo, conforme a lo establecido en el párrafo primero de dicho apartado, y se encuentre en los doce primeros meses de vida del hijo, podrá optar por disfrutar, dentro de ese período, del permiso de cinco días hábiles.»

2475 RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XXV Convenio colectivo de la empresa Fiat Auto España, S.A.

Visto el texto del XXV Convenio Colectivo de la empresa Fiat Auto España, S.A. (Código de Convenio n.º 9002122) que fue suscrito con fecha 15 de noviembre de 2004, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, resuelve:

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, 31 de enero de 2005.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

XXV CONVENIO COLECTIVO DE FIAT AUTO ESPAÑA, S. A.

PREÁMBULO

En Alcalá de Henares a quince de noviembre de dos mil cuatro, reunidos de una parte la representación de la empresa, compuesta por D. José Luis Blanco Rodríguez y D.ª M.ª Dolores Izquierdo Maire, de otra la representación de los trabajadores compuesta por D. Apolonio Ávila Lara, D. Emilio Carretero Morate, Pascual de la Cruz Rosell, D. Manuel García Delgado, D. Francisco Javier García Rodríguez, D. Fernando Lappano, D. Ramón López Pintor Palomeque, D. Fernando Martínez Serrano y D. Ernesto Ranz Gutiérrez, miembros del comité de empresa.

Aprobar la redacción del XXV Convenio colectivo de Fiat Auto España, S. A. que figura a continuación, enviando copia del mismo a la autoridad laboral competente, a los efectos de lo establecido en el artículo n.º 90 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo n.º 1. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2004, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, venciendo el 31 de Diciembre del año 2004.

Artículo n.º 2. *Ámbito personal.*

El Convenio afecta a la totalidad del personal de Fiat Auto España, S. A. en plantilla, en la fecha de su entrada en vigor o contratados durante su vigencia, con la excepción del personal que ejerza funciones a nivel de Dirección, según criterio de la Dirección de la Empresa, previa información de la misma a la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo n.º 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afecta a todos los centros de trabajo de Fiat Auto España, S.A., en el territorio nacional.

Artículo n.º 4. *Prórroga.*

El convenio quedará prorrogado automáticamente por un año, si con al menos un mes 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 n.º 5. *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables y absorbibles con las que se puedan establecer en disposiciones generales, reglamentarias, convenios colectivos, decisiones administrativas ó contenciosas, que únicamente tendrán aplicación práctica si, globalmente consideradas, superasen la totalidad de las percepciones resultantes del presente convenio en cómputo anual y en base al artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo n.º 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 n.º 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 n.º 8. *Concurrencia de convenios.*

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

CAPÍTULO II

Régimen de trabajo

Artículo n.º 9. *Jornada y horario de trabajo.*

1. Se establece una jornada máxima anual de 1.744 hs. para el año 2004, 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 2004 es la que figura en el Anexo n.º 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. En todos los centros de trabajo se establece una interrupción para la comida de 40 minutos de duración. 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 inme-

diato y dentro de las 24 horas de haberse producido. Dicha ausencia se descontará de sus retribuciones mensuales.

A efectos de cómputo para los importes a descontar, se tendrá en cuenta el salario bruto anual que el empleado tenga en el mes objeto de descuento y el número de horas de trabajo de la Empresa fijadas para el año 2004 (1.744 horas).

Artículo n.º 10. *Excepciones al horario.*

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

El personal de EDP, Sección Operación, trabajará con turnos rotativos (mañana y tarde) de 15 días de duración, con el horario actualmente en vigor.

Artículo n.º 11. *Vacaciones.*

1. Los trabajadores incluidos en el presente Convenio disfrutarán de veinticinco días laborables de vacaciones. Los ingresados durante la vigencia del presente convenio tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional, desde su fecha de ingreso hasta el final del año en curso.

2. Siempre que se mantenga una plantilla mínima del 40% en cada sección, salvo en aquellos servicios que por sus características específicas o urgencia así lo impidan, los trabajadores una vez superado el período de prueba, podrán partir su período anual de vacaciones, de forma que disfruten de 4 días de vacaciones en Navidad.

3. Durante el período de vacaciones se percibirán las remuneraciones mensuales fijas a que hace referencia el Artículo n.º 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 n.º 12. *Permisos retribuidos.*

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

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

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

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

1.4 Por el tiempo imprescindible en casos de enfermedades graves u operaciones quirúrgicas de familiares reconocidos como tales en el apartado 1.3. de éste mismo artículo.

1.5 Por matrimonio o primera comunión de parientes en primer grado del empleado y cónyuge, un día natural previa justificación.

2. Atendidas las circunstancias que en el caso concurren, los jefes que concedieron las licencias podrán prorrogarlas siempre que se justifique su necesidad por el interesado.

3. La concesión de las licencias corresponde a la Dirección o a la persona en quien delegue. En los supuestos recogidos en los apartados 1.2, 1.3, y 1.4., la concesión se hará en el acto, sin 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 2004 dos días de descanso por regularización de calendario.

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

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

Artículo n.º 13. *Bajas por enfermedad.*

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

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

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo n.º 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 n.º 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 n.º 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 n.º 3 «Antigüedad».

Artículo n.º 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 n.º 1.

Artículo n.º 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 2004, 1.744 horas.

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

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

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

Artículo n.º 17. *Pago retribuciones.*

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

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

CAPÍTULO IV

Régimen disciplinario

Artículo n.º 18. *Régimen disciplinario.*

Esta materia estará regulada por los puntos que a continuación se detallan.

1. Se entiende por falta laboral toda acción u omisión que suponga el quebrantamiento de los deberes básicos que incumben a todos los empleados de la Empresa.

2. Toda falta cometida por un empleado se calificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

3. Se consideran faltas leves las siguientes:

3.1 De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante un período de treinta días naturales.

3.2 No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

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

3.4 Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

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

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

3.8 Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

4. Se califican como faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Se califican como muy graves las faltas siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.11 Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.

5.12 La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.

5.13 Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

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

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

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

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

5.18 Infracción de las normas previstas en el Código de Conducta del Grupo Fiat.

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

6.1 Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

6.2 Por faltas graves:

Traslado de puesto dentro del centro de trabajo.

Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

6.3 Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.

Inhabilitación para ascensos por plazo de hasta 5 años.

Despido disciplinario.

Toda sanción se entiende impuesta sin perjuicio del recurso ante los Tribunales del orden de lo social.

CAPÍTULO V

Subvenciones y ayudas

Artículo n.º 19. *Subvención por transporte.*

El personal de Fiat Auto España, S.A. afectado por la movilidad al nuevo Centro de Trabajo en Alcalá de Henares (Madrid), seguirá percibiendo la subvención en concepto de transporte para el acceso a las nuevas instalaciones, por importe de 4,96 euros por día efectivo trabajado para el año o en alternativa y previa renuncia a la citada subvención, tendrá derecho a la utilización de un servicio de autobuses, cuyas condiciones de uso y disfrute están suficientemente divulgadas entre los empleados para que lo utilicen en su beneficio.

Las presentes subvenciones de transporte o en su caso utilización del servicio de autobuses, no será de aplicación al personal contratado con posterioridad al 31-12-92.

Artículo n.º 20. *Subvención por hijos disminuidos físicos o psíquicos.*

Se abonará una subvención para éstos casos, probados documental-mente 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 n.º 4 «Subvenciones».

Artículo n.º 21. *Ayudas por estudios.*

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

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

El 50% del coste inicial de la matrícula del curso será abonado por la Empresa y el 50% restante será abonado por el trabajador. Este importe le será reintegrado al trabajador una vez finalizado satisfactoriamente dicho curso.

Artículo n.º 22. *Pruebas de diagnóstico ginecológico.*

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

Artículo n.º 23. *Anticipos Extraordinarios.*

El personal de la empresa podrá solicitar anticipos de hasta tres mensualidades netas a reintegrar en el plazo máximo de 12 mensualidades consecutivas, contadas a partir del mes siguiente al que se ha percibido el anticipo. El número máximo de anticipos a conceder no podrá exceder del quince por ciento de la plantilla existente en cada momento.

Los anticipos anteriormente reseñados se concederán por el siguiente orden de prioridad:

- 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 n.º 24. *Prioridad de ingreso para hijos empleados.*

(Suspendido).

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

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

- a) El vehículo deberá ir matriculado a nombre del interesado.
- b) Descuento del 14,5 % sobre P.F.F. (no acumulable a campañas promocionales y series especiales).
- c) Pago 25 % contado y 75 % aplazado a tres años sin intereses.
- d) Antes de la entrega del vehículo el empleado deberá presentar a F.A.E. seguro a todo riesgo del vehículo.
- e) El pago aplazado se formalizará mediante pagarés suscritos por el empleado, que autoriza a F.A.E. a descontar de la nómina durante los tres años sucesivos siguientes desde el mes que se entregue el vehículo.
- f) El empleado se compromete a no enajenar ni ceder en uso a terceros el coche, antes de haber pagado la totalidad del mismo.
- g) Para el supuesto de fallecimiento o invalidez permanente, el empleado designará como beneficiarios a F.A.E. con prelación al resto de los demás beneficiarios en el cobro del seguro de vida, hasta la suma total de la deuda pendiente.
- h) El empleado que cause baja definitiva en la Empresa, cualquiera que sea el motivo (salvo lo indicado en el apartado g), autoriza expresamente a F.A.E. para que de su liquidación y finiquito descuente las cantidades pendientes de pago hasta donde alcancen y si no fuera suficiente, a retener la posesión del citado vehículo hasta su completo pago y sin perjuicio de las acciones legales que F.A.E. pueda ejercitar para la mejor defensa de sus intereses.
- i) Estas condiciones de pago aplazado serán válidas para la gama de productos existentes al 1 de Enero de 2004.

CAPÍTULO VI

Acción sindical

Artículo n.º 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 n.º 27. *El Comité de Empresa.*

Los miembros del Comité de Empresa podrán informar libremente a los trabajadores, siempre y cuando no entorpezcan el normal desarrollo de la actividad de la Empresa, sobre todo lo relativo a la acción sindical en la Empresa o en la central a la que correspondan.

El Comité de empresa de cada centro de trabajo tendrá derecho a utilizar un local que la empresa pondrá a su disposición, para reuniones con motivo de su actividad sindical.

El Comité de Empresa podrá celebrar, previa autorización de la Dirección, asambleas con el personal dentro de las horas de trabajo, con un máximo de seis horas al año, cuando tenga que tratar asuntos generales de interés laboral de la Empresa que afecten al Centro de trabajo o a la Empresa. La convocatoria de dichas asambleas se sujetará al criterio, de respetar la normal actividad del centro.

El Comité de Empresa ejercerá la vigilancia y control sobre las siguientes materias:

Sistema de trabajo, a través del Comité de Empresa o de cualquier otra Comisión, que a tal efecto, de mutuo acuerdo, se pudiera establecer.

Seguridad e Higiene en el trabajo, de acuerdo con las normas que legalmente están establecidas.

Clasificación profesional, dentro de la normativa vigente.

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

Horas extraordinarias, la Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre éste tema.

Artículo n.º 28. *Centrales Sindicales.*

Cuando los Sindicatos o Centrales hayan obtenido el 10% de los votos en la elección del Comité de Empresa, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado que será el responsable frente a la Dirección de la Empresa.

Estas Centrales sindicales podrán celebrar asambleas con el personal en los locales del centro, fuera de las horas de trabajo, comunicándolo previamente con un día de antelación, a la Dirección.

Las respectivas Centrales Sindicales, representadas en el Comité de Empresa, podrán solicitar con la debida constancia y representación de la Dirección de la Empresa la recaudación de sus cuotas sindicales a través del sistema de nómina de la Empresa, siempre y cuando se sujeten a los criterios administrativos que les señale el Departamento de Personal y de acuerdo con la exigencia del Artículo 11.2 de la Ley Orgánica 11/8 de Libertad Sindical.

Artículo n.º 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 n.º 30. *Principios generales.*

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

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

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

ANEXO N.º 1

Incremento salarial

Durante el año 2004 se aplicará un 2,75 porcentual sobre todos los conceptos retributivos al 31 de diciembre de 2003, aplicándose las tablas

salariales que obran como Anexo n.º 2 donde se han incluido los aumentos salariales negociados en el marco del presente Convenio Colectivo, así como en el Anexo n.º 3.

En el caso de que el IPC real del año 2004 supere el 2,75% se aplicará una cláusula de revisión automática, retroactiva al mes en que el IPC real supere al incremento anteriormente indicado. Su abono se realizará una vez conocido el IPC real 2004 y la diferencia porcentual se aplicará sobre la retribución existente al 31/12/2003.

Dichos incrementos serán de aplicación a todo el personal en plantilla al 31 de diciembre de 2003, salvo personal que haya suscrito en su contrato cláusula 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 serán de aplicación los citados incrementos si se corresponden con el periodo de vigencia y retroactividad del convenio.

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

ANEXO N.º 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 1.ª ó similar, le será reconocida su titulación previa acreditación de la misma y sin que ello suponga coste adicional alguno por el cambio de categoría.

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

	Euros
Personal Titulado Superior:	
Ingenieros y Licenciados	29.083,83
Personal Técnico Titulado:	
Titulado de Grado Medio	27.144,84
Ayudante Técnico Sanitario	27.144,84
Personal Mercantil, Técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho:	
Jefe de Almacén	27.144,84
Jefe de Sección Mercantil	24.236,53
Dependiente Mayor	19.631,63
Dependiente	17.692,65
Almacenero	17.692,65
Personal Administrativo, Técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho:	
Jefe de Administración	27.144,84
Jefe de Sección Administrativa	24.236,53
Secretaria/o de Dirección (con idioma italiano) Técnico Administrativo	21.812,82
Contable-Cajero	19.631,63
Oficial Administrativo	17.692,65
Auxiliar Administrativo	15.996,07
Personal de Servicio y Actividades Auxiliares:	
Oficial de 1.ª	16.965,53
Oficial de 2.ª	16.480,70
Oficial de 3.ª	15.996,07
Mozo Especialista	15.996,07
Mozo	14.541,82
Personal de Organización:	
Jefe de Organización de 1.ª	27.144,84
Jefe de Organización de 2.ª	24.236,53
Técnico de Organización de 1.ª	21.812,82
Técnico de Organización de 2.ª	19.631,63

Euros

Personal Subalterno:

Ordenanza / Conductor	15.996,07
Telefonista / Recepcionista	15.996,07

Personal de Venta:

Jefe de Ventas	27.144,84
Jefe de Grupo	23.714,79
Jefe de Sección Mercantil	23.714,79
Oficial Administrativo	17.311,72
Auxiliar Administrativo	15.651,76

ANEXO N.º 3

Complemento personal por antigüedad

N.º trienios	Anual 2004 Euros	Acumulado 2004 Euros
1.º	178,84	178,84
2.º	238,69	417,53
3.º	296,78	714,31
4.º	297,51	1.011,82
5.º	356,63	1.368,45
6.º	356,75	1.725,20
7.º	416,29	2.141,49

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

ANEXO N.º 4

Subvenciones y ayudas

Subvención por hijos disminuidos físicos o psíquicos.	Conforme a lo determinado en artículo n.º 20 del presente convenio, se fija una subvención de 418,87 euros 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.
Seguro médico.	Seguro médico opcional concertado con «Seguros La Estrella», siendo el tomador Fiat Auto España S.A. y con cargo directo al trabajador.
Subvención por hijos disminuidos físicos o psíquicos.	Conforme a lo determinado en artículo n.º 20 del presente convenio, se fija una subvención de 418,87 euros 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.

Subvención Comedor.

- a) Fiat Auto España, 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.
- b) Ayuda de comida al personal destacado en la Dirección de Área II ó en la Business Unit Alfa Romeo, en la misma cuantía que representan a la Empresa los gastos del comedor de Alcalá de Henares, mediante cheques restaurante

ANEXO N.º 5

Horario de trabajo

Para 2004 se establece el siguiente horario de trabajo:

Centro de Trabajo de Alcalá de Henares, Business Unit Alfa Romeo y Dirección de Área II:

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 para el Centro de Alcalá de Henares y Business Alfa Romeo y calendario de fiestas autonómicas y locales del municipio donde radique el centro de trabajo de la Dirección de Área II.

Consideraciones:

El personal que eventualmente pudiera ser requerido por la Empresa, con antelación y por escrito, para trabajar los viernes por necesidades del servicio, tendrá derecho a disfrutar de 2 horas en la mañana de los lunes siguientes.

2476

RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Unisys España, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Unisys España, S.A. (Código de Convenio n.º 9005902) que fue suscrito con fecha 19 de julio de 2004, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercenros 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 resuelve:

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, 31 de enero de 2005.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL UNISYS ESPAÑA, S.A., 2004-2006

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN PRIMERA. ÁMBITO

Artículo 1.

El presente Convenio por el tiempo de su vigencia, será aplicable a los empleados en activo de Unisys España, S.A., contratados en España, con exclusión del personal de Unisys procedente de otra División o país y asignado temporalmente a la Organización Española.

Artículo 2.

El ámbito de los presentes acuerdos será estatal.

SECCIÓN SEGUNDA. VIGENCIA

Artículo 3.1

El presente Convenio tendrá validez desde el 1 de abril de 2004 hasta el 31 de marzo de 2006, salvo en los casos en que se especifica otra fecha y será prorrogable por períodos de año, salvo denuncia total o parcial de cualquiera de las partes, hecha con un mínimo de dos meses de antelación a la expiración de su vigencia.

Artículo 3.2

Tendrán, sin embargo, vigencia diferente los siguientes puntos:

Salarios (artículos 10 al 13): 1 de abril de 2004 a 31 de marzo de 2005. Cuantías:

Compensación por gastos de viaje, de manutención y hospedaje (artículo 15): De 1 de abril de 2004 a 31 de marzo de 2005.

Pluses de turnos y primas (artículo 73): De 1 de abril de 2004 a 31 de marzo de 2005.

Ayuda para estudios (artículos 88, 89 y 100): De 1 de abril de 2004 a 31 de marzo de 2005.

Comidas (artículos 95 a 96.2): De 1 de abril de 2004 a 31 de marzo de 2005.

Cuantía substitutiva de la compensación por gastos de viaje, de manutención y hospedaje (artículo 43.2): De 1 de abril de 2004 a 31 de marzo de 2005.

Fondo minusválidos (artículo 87.1): De 1 de abril de 2004 a 31 de marzo de 2005.

SECCIÓN TERCERA. CONCURRENCIA Y NORMAS SUPLETORIAS

Artículo 4.

Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente Convenio, será aplicable el Estatuto de los Trabajadores y las normas de general aplicación.

Artículo 5.

El presente Convenio excluye la aplicación de cualquier otro a la totalidad de los sujetos afectados, según lo dispuesto en el apartado sobre ámbito de aplicación.

SECCIÓN CUARTA. INTERPRETACIÓN

Artículo 6.

Se crea una Comisión Paritaria encargada de conocer y resolver con carácter general los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio.

Artículo 7.

Cualquier trabajador, la Dirección de la Compañía o los Representantes de los Trabajadores podrán someter a esta Comisión, cuando se produzcan discrepancias en la interpretación o aplicación del presente