

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

11120 *RESOLUCIÓN de 21 de abril de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Iveco Pegaso, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Iveco Pegaso, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9001782), que fue suscrito con fecha 22 de julio de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los designados por el Comité Intercentros, 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 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, 21 de abril de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «IVECO PEGASO, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

Constituye el objeto del presente Convenio Colectivo, suscrito entre las representaciones de «Iveco Pegaso, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, la regulación de las relaciones de trabajo entre dicha empresa y los trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación personal y territorial, así como sus organizaciones representativas, siendo la expresión de los acuerdos libremente aceptados por las partes.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en los centros de trabajo de «Iveco Pegaso, Sociedad Anónima», de Barcelona, Madrid, Mataró y Valladolid.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Están afectados por el presente Convenio Colectivo la totalidad de los trabajadores pertenecientes a las plantillas de los centros enumerados en el artículo anterior, con excepción de los Directores y del personal al que hace referencia el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La vigencia de este Convenio será desde el 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1998.

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio Colectivo podrá efectuarse tanto por la representación de la empresa como por la de los trabajadores, siendo esta última, a tales efectos, el Comité Intercentros o los sindicatos firmantes.

La denuncia deberá formalizarse mediante escrito, que se dirigirá a la Dirección de la empresa y a la autoridad laboral competente si el denunciante fuera el Comité Intercentros o los sindicatos firmantes, y a éste y a la mencionada autoridad, en el caso de ser la empresa quien proceda a su denuncia.

La mencionada denuncia deberá formalizarse y comunicarse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación del Convenio Colectivo.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

A efectos de aplicación del presente Convenio, las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico e indivisible, y serán consideradas globalmente.

En el caso de ser declarada la nulidad de alguna o algunas de sus disposiciones, el Convenio quedará sin efectos en su totalidad a partir del momento en que aquélla se produjera, debiendo sus partes signatarias proceder a la completa renegociación del mismo.

Artículo 7. *Compensación, absorción y garantías personales.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, ya lo fueran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, de cualquier tipo o naturaleza, y también por aquellas de origen legal.

Habida cuenta la naturaleza de este Convenio Colectivo, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos pactados únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas, superan el nivel del Convenio Colectivo en su cómputo total, excepto en los casos de sumisión expresa señalados en el presente Convenio Colectivo. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto, sean más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO II

Comisión de Aplicación e Interpretación

Artículo 8. *Comisión de Aplicación e Interpretación.*

Se constituye una Comisión de Aplicación e Interpretación del presente Convenio Colectivo, constituida por los miembros que firmaron este Convenio Colectivo por lo que a la representación de los trabajadores se refiere y por la Dirección.

Serán funciones de la Comisión de Aplicación e Interpretación del Convenio las siguientes:

A. La interpretación del Convenio Colectivo, sin perjuicio de la competencia atribuida por la Ley a la jurisdicción laboral.

B. La resolución de cuantas cuestiones sean sometidas a su consideración en los supuestos concretamente previstos por el presente Convenio Colectivo.

C. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Artículo 9. *Sumisión de cuestiones a la Comisión.*

1. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, con carácter previo, al planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes.

CAPÍTULO III

Artículo 10. *Clasificación profesional.*

Las clasificaciones de personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen ni limitación a la creación de profesiones nuevas que la empresa estime necesario para el desarrollo de sus actividades, ni obstaculización a la facultad de la empresa de modificar su actual organización de trabajo, así como tampoco la obligación de tener cubiertas todas las categorías que se enumeran.

Los distintos cometidos asignados a cada categoría profesional son meramente enunciativos, sin que la definición pueda tener carácter exhaustivo en cuanto a los trabajos propios de cada calificación laboral, por lo que los trabajadores deben ejecutar todos los trabajos que les sean

ordenados dentro del concepto general de sus funciones, sin que puedan ampararse en la definición concreta de su especificación de puestos para negarse a realizar los mismos.

Artículo 11. *Clasificación general.*

A efectos de clasificación, el personal quedará encuadrado en los siguientes grupos profesionales:

1. Personal de taller:
- Operarios.
Técnicos operativos.
2. Personal de oficina:
- Empleados.
3. Mandos y cuadros:
- Mandos intermedios.
Cuadros.
Mandos superiores.

Artículo 12. *Agrupación de categorías.*

La agrupación concreta de categorías en cada uno de los centros afectados por el presente Convenio Colectivo es la siguiente:

1997	1998
Aprendiz primer año. Aprendiz segundo año. Aprendiz tercer año. Prácticas primer año. Prácticas segundo año. Operarios: Peón. Especialista A. Especialista B. Especialista C. Especialista D. Especialista E. Oficial tercera A. Oficial tercera B. Oficial tercera C. Oficial tercera D. Oficial tercera E. Oficial segunda A. Oficial segunda B. Oficial segunda C. Oficial segunda D. Oficial segunda E. Oficial primera. Oficial primera E.	Formación. Prácticas. Operarios: Peón. Especialista A. Especialista B. Especialista C. Especialista E. Oficial tercera A. Oficial tercera B. Oficial tercera E. Oficial segunda A. Oficial segunda E. Oficial primera. Oficial primera E. Téc. Operat. de Taller. Empleados: Auxiliar. Oficial segunda. Oficial primera. Oficial primera A. Mandos y cuadros: Mandos intermedios: Cabo Guardas. Capataz. Encargado. Maestro de segunda. Jefe de segunda. Jefe de primera. Maestro de taller. Jefe de taller.
Téc. Operat. de Taller. Empleados: Auxiliar. Oficial segunda. Oficial primera. Oficial primera A.	
Mandos y cuadros:	
Mandos intermedios:	Analista informático.
Cabo Guardas. Capataz. Encargado. Maestro segunda. Jefe de segunda. Jefe de primera. Maestro de taller. Jefe de taller. Analista informático.	Cuadros: ATS. Operador informático. Programador informático. Mandos superiores.

1997	1998
Cuadros: ATS. Operador informático. Programador informático.	
Mandos superiores.	

A nivel «ad personam», mantienen su categoría y retribuciones totales, aquellas personas que no ejercieron el derecho de opción que se recogió en el Convenio 1989-1990, si bien el desglose de retribuciones será en función de la categoría equivalente de la tabla salarial. Estas categorías figuran en dicho Convenio.

Artículo 13. *Política de Mandos Intermedios y Técnicos.*

Tendrán la consideración de Mandos Intermedios y/o Técnicos los ocupantes de puestos vigentes en cada momento en la organización, cuya valoración alcance el mínimo de puntos para primer nivel de Mando/Técnico.

La definición de Mando intermedio y/o Técnico se dará de acuerdo con las características de cada puesto de trabajo.

El acceso al colectivo de Mandos intermedios y Técnicos como consecuencia de valoración del puesto de trabajo se producirá solamente por aplicación del nuevo sistema de valoración. Por ello, los cambios organizativos que pudieran suponer una modificación de las categorías actuales de los puestos a partir del 1 de octubre de 1997 serán tratadas con el nuevo Manual de Valoración.

La promoción a primer nivel de Mando se realizará mediante la pre-selección de candidatos a dicha vacante entre el personal que ostente la categoría inmediata inferior, quienes, superados los requisitos mínimos, pasarán a realizar un curso sobre técnicas de Mandos y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Una vez finalizado, con aprovechamiento, el período de formación, el Director del área en la que exista el puesto vacante decidirá, mediante entrevistas entre el personal apto, el candidato seleccionado.

Artículo 14. *Promoción.*

Establecida la provisión de una vacante, debe procederse a su ocupación por personal idóneo, iniciándose automáticamente los procedimientos siguientes:

- a) Adecuación de disponibles.
- b) Aptos sin plaza.
- c) Concurso-oposición.
- d) Regularización de categorías.
- e) Libre designación por la Dirección.

Adecuación de disponibles: Antes de convocar las vacantes, el Departamento de Personal de cada centro de trabajo tratará de cubrirlas con personal disponible de la misma categoría de la plaza a cubrir y cualificación profesional adecuada, efectuándose siempre a título de prueba por un período que no podrá exceder de tres meses, siendo preceptivo el informe favorable del Jefe del Servicio para la ocupación definitiva.

Se entiende por personal disponible:

Personal desplazado en categoría inferior a la suya.

Trabajadores puestos a disposición de Personal por los Servicios Técnicos.

El Departamento de Personal mantendrá permanentemente actualizado el fichero en estas condiciones al objeto de poder cubrir las vacantes por riguroso orden.

Aptos sin plaza: Abarca al personal que, habiendo superado la puntuación mínima establecida en un concurso-oposición, no hubiese ocupado la plaza objeto del concurso. El Departamento de Personal cubrirá las vacantes con éstos, por riguroso orden de puntuación, cuando la categoría y cualificación profesional del puesto a cubrir coincidan con la obtenida por el trabajador en el concurso-oposición que dio origen a la situación de apto sin plaza. La validez de esta situación será de tres años, siendo condición necesaria superar un período de prueba para su consolidación; caso de no superarse el mencionado período, el trabajador afectado se reintegrará a su puesto de trabajo con pérdida de la calificación de apto sin plaza, previo dictamen definitivo de la Comisión de Puestos de Trabajo.

El período de prueba a que se alude en el párrafo anterior, que dependerá de la índole del puesto a cubrir, no podrá exceder de tres meses.

Artículo 15. *Clasificación de puestos.*

La categoría profesional o el nivel salarial que corresponda a cada puesto de trabajo se obtendrá mediante la técnica de valoración de puestos según el manual pactado de valoración aplicable en cada momento para los niveles operacionales, mandos y cuadros.

Artículo 16. *Concurso-oposición.*

Se cubrirán por este sistema aquellas vacantes de puestos de trabajo que no sean de libre designación por la Dirección de la empresa y que no se hayan ocupado por disponibles o aptos sin plaza.

Además de la ausencia de requisitos necesarios para optar a concurso oposición, incapacitarán para tomar parte en el mismo:

1. Falta de aptitud física para el puesto de trabajo, según el Servicio Médico de la empresa.
2. Estar en situación de excedencia a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.
3. Haber sido sancionado por falta muy grave con incapacitación para promocionar, en el plazo de la sanción impuesta.
4. Haberse presentado con resultados negativos a prueba análoga en los seis meses anteriores a la finalización del plazo de admisión de solicitudes y a la realización de las pruebas prácticas.

En el caso de que existan trabajadores que habiendo superado las pruebas prácticas no superen la teórica, se procederá a la celebración de un cursillo siempre que el grupo a formar sea de un mínimo de 10 trabajadores, cuya duración se determinará según la especialidad de los mismos.

A. Requisitos para tomar parte en el concurso-oposición:

Con independencia de los requisitos específicos que cada vacante conlleve, se establecen con carácter general los siguientes:

A.1 Tener una antigüedad mínima de dos años en la empresa a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.

A.2 Para los puestos de Operador o Programador informático podrán optar los Oficiales primera de las distintas especialidades y los Capataces en primera convocatoria, y en segunda convocatoria, el resto de los trabajadores.

B. Tramitación del concurso-oposición:

La misma se llevará a efecto a través del siguiente proceso:

B.1 Anuncio: El Departamento de Personal, a través de todos los tablones de avisos, anunciará las vacantes o puestos a cubrir en un período no inferior a cinco días laborables para información y convocatoria del personal, expresando en la misma los requisitos particulares que sean procedentes.

B.2 Publicaciones: En el segundo día, a contar desde el cierre de solicitudes, se publicará en el tablón de avisos la lista de los admitidos para la realización de las pruebas, dándose un período de tres días para reclamaciones, las cuales se sustanciarán dentro de los tres días siguientes.

B.3 Publicación definitiva y entrega de programas: En el primer día a partir del período en que finalice el de reclamaciones, se publicará la relación definitiva de admitidos, haciendo expresión de las reclamaciones habidas y su resolución, entregándose inmediatamente a cada uno de los admitidos los programas de materias sobre los que han de versar los ejercicios teórico-prácticos.

Pruebas: El concurso-oposición constará de:

- a) Pruebas prácticas.
- b) Pruebas teóricas.
- c) Pruebas psicotécnicas.

En circunstancias especiales, la Dirección podrá convocar concurso-oposición, eliminando las pruebas que considere oportuno, previo acuerdo con el Comité de empresa.

a) Prueba práctica: A partir de la admisión de candidatos, se podrán celebrar las pruebas prácticas, siempre con carácter eliminatorio, en el lugar que estime oportuno el Tribunal de examen.

b) Pruebas teóricas: Superadas las pruebas prácticas, se celebrarán a partir de los quince días de entrega de los programas las pruebas teóricas que, asimismo, tendrán carácter eliminatorio.

c) Pruebas psicotécnicas: Se celebrarán a continuación de las teóricas.

La convocatoria deberá quedar resuelta en el plazo máximo de dos meses.

C. Tribunal de examen:

Las pruebas serán juzgadas por un Tribunal constituido por:

- C.1 Presidente: A designar por la Dirección.
- C.2 Vocales:

a) Un representante de la Dirección, normalmente el jefe responsable o persona por él asignada de la plaza o plazas cuya vacante hayan de cubrirse.

b) Dos representantes sindicales, miembros del Comité de empresa, designados por dicho órgano de representación.

c) Un miembro del Departamento de Personal, que actuará como Secretario.

El Tribunal podrá solicitar el asesoramiento que precise en casos concretos de órganos o personas de la empresa o ajenos a la misma.

D. Puntuación:

Se establece sobre la base de un máximo de 100 puntos, distribuidos como sigue:

a) Méritos especiales:

Asistencia con aprovechamiento a cursos de formación propios de la especialidad objeto del concurso-oposición.

Curso de un día a seis meses: Un punto.

Curso de seis a doce meses: Dos puntos.

Curso de más de doce meses: Tres puntos.

Título de Oficialía o similar: Tres puntos.

Título de Maestro o similar: Cinco puntos.

La suma de todos los puntos podrá ser como máximo de 10 puntos.

b) Antigüedad: Un punto por año de antigüedad en la empresa, hasta un máximo de seis puntos.

c) Prueba práctica: Máximo de 50 puntos.

d) Prueba teórica: Máximo de 25 puntos.

e) Pruebas psicotécnicas: Máximo de nueve puntos.

Total: 100 puntos.

En las pruebas de carácter eliminatorio se habrá de obtener, como mínimo, el 50 por 100 de las puntuaciones de cada una de ellas.

Las pruebas, tanto teórica como práctica, para cada uno de estos concursos se determinarán por sorteo entre una serie preparada de antemano por cada especialidad; este sorteo se realizará en presencia de los participantes por el Tribunal examinador.

E. Publicación de resultados:

Dentro de los siete días laborables, a contar desde el siguiente a la finalización de las pruebas, se publicará en todos los tablones de avisos el resultado del concurso-oposición, expresando la puntuación obtenida, abriéndose un período de reclamación de cinco días, las cuales se resolverán por el Tribunal dentro de los cinco siguientes.

F. Publicación definitiva y asignación de plazas:

Una vez resueltas las reclamaciones habidas, se publicarán las relaciones definitivas de puntuaciones y la asignación de vacantes.

G. Plazo de incorporación:

El plazo máximo de incorporación a la plaza ganada por el concurso-oposición se establece en un mes, contado desde la fecha que se fija en el acta del concurso-oposición.

H. Plazas desiertas:

Cuando las plazas a concurso-oposición queden desiertas, se podrán cubrir libremente por la Dirección de la empresa, en cuyo caso el Tribunal de examen propondrá el candidato de acuerdo con el criterio de puntuación del apartado D.4, siendo condición necesaria haber aprobado la prueba práctica.

Si fuera preciso, el candidato propuesto deberá seguir un curso de perfeccionamiento.

Regularización de categorías: Cuando un trabajador ocupe un puesto de categoría superior se le abonarán las diferencias salariales existentes entre la categoría que ostenta y la correspondiente al puesto ocupado, en el concepto «Diferencia categoría».

Quienes consoliden la retribución por desempeñar el puesto durante cuatro meses ininterrumpidos o seis alternos en un año tendrán derecho a que la Comisión Paritaria les reconozca, tras la comprobación de lo anterior, la categoría sin provocar concurso-oposición. El reconocimiento de la categoría y percepciones inherentes tendrá lugar con efectividad de 1 de julio, si la fecha inicial del cambio o revisión del puesto se produce en el primer semestre del año, y de 1 de enero del año siguiente, si la inicial corresponde al segundo semestre.

El personal que venga desempeñando un puesto de trabajo, si éste resulta de superior categoría en la revisión de las funciones según valoración, la Comisión Paritaria de Puestos de Trabajo elevará propuesta de clasificación a la Dirección de la empresa sin otro trámite.

Para la consolidación de categoría, el tiempo invertido en período de adaptación no se tendrá en cuenta para el cómputo de los cuatro meses.

Como punto de referencia para determinar las fechas de iniciación del cambio al efecto de retroactividad, solamente será válida la fecha de reclamación, por escrito, del interesado o la del parte de traslado del Servicio correspondiente, no considerándose condiciones anteriores a dicha reclamación.

Se reconocerán las categorías profesionales cuando exista fallo de Magistratura favorable a la consolidación de las percepciones, siempre que no cambie de grupo profesional. En las resoluciones de la jurisdicción social, se aplicarán en los justos términos que especifiquen dichas resoluciones.

Artículo 17. *Promoción a primer nivel de Mando intermedio.*

El acceso al primer nivel de Mando Intermedio se realizará siguiendo el proceso que a continuación se detalla:

A. Preselección de aspirantes:

A.1 La empresa fijará un número (N) por Direcciones.

A.2 Al número fijado se le aplicará un coeficiente (K) = 1,5.

A.3 En función del número final resultante (N.K) se pedirán los aspirantes voluntarios a la preselección en general y por áreas. A esta preselección podrá presentarse únicamente el personal de la categoría inmediata inferior al primer nivel de mando. En el caso de que el número de peticiones fuera inferior al número establecido (N.K), la convocatoria se ampliará a categorías inferiores.

A.4 Los aspirantes presentarán, con la petición, un breve currículum profesional.

A.5 Una Comisión Paritaria creada al efecto efectuará la ponderación de factores y prueba de conocimientos mínimos que permitan la selección de número antes establecido.

A.6 Tan sólo a efectos de un posterior contraste, se contestará por los candidatos a un cuestionario de personalidad.

B. Formación de los aspirantes:

A los aspirantes seleccionados se les impartirá un curso de formación de unas cien-ciento cincuenta horas lectivas.

El temario de dicho curso versará sobre aspectos tales como:

Control producción.
Control calidad.
Métodos y tiempos.
Control inventario.
Costes y finanzas.
Relaciones industriales.
Dinámica de grupos.
Estilos de dirección.
Salud laboral.

C. Criterios de evaluación:

La evaluación de los aspirantes se elaborará en base a:

Evaluación continuada por los monitores.
Prueba de nivel.

Ambos factores servirán de base para que la Comisión designe los aptos.

D. Presentación de candidatos:

En base a las características de los puestos a cubrir, la Comisión designará para cada puesto una terna, de entre la que el Director del área decidirá al ocupante del puesto.

La validez de estas pruebas será de dos años a partir de la fecha de la evaluación, transcurridos los cuales los candidatos no elegidos deberán repetir el proceso de formación y evaluación correspondientes.

Artículo 18. *Libre designación.*

La Dirección de la empresa podrá proveer, por libre designación, además de las plazas declaradas desiertas en concurso-oposición, las vacantes correspondientes a los siguientes puestos:

Vigilantes, Jefes de Vigilancia, Bomberos, Jefe de Bomberos, Jefes de primera, Maestros de Taller, Jefes de Taller, Programador informático, Analista informático, ATS, Mandos superiores y Secretarios/as de Dirección.

La Dirección de la empresa dará preferencia, en cuanto a la posibilidad de acceso a los puestos vacantes que requieran titulación académica, al personal de la misma que ostente estas titulaciones, de acuerdo con sus aptitudes y con las reservas pertinentes en los casos que las circunstancias lo aconsejen.

La Comisión de Valoración será informada trimestralmente de los ascensos de libre designación promovidos por la Dirección de la Empresa.

Artículo 19. *Formación.*

1. Formación permanente: Por la Dirección se preparará un Plan de Formación previo a la promoción, además de la implantación de cursos de formación permanente de carácter preventivo y ocasional, de acuerdo con las previsiones y prioridades establecidas por la Dirección de la empresa.

2. Formación específica: La empresa proseguirá su labor de formación en materia de prevención de accidentes, en colaboración con los organismos oficiales y, especialmente, con el Plan Nacional de Seguridad e Higiene, cuidando, previos los estudios técnicos oportunos, el carácter preferente de las condiciones de trabajo en sus locales.

La formación realizada en horas de trabajo será abonada igual que la retribución correspondiente a su puesto de trabajo habitual.

La prima o premio se abonará a los valores promedio de nómina.

La formación será obligatoria dentro de la jornada laboral y voluntaria fuera de la jornada laboral.

Permiso para exámenes: Se considera permiso para exámenes el tiempo preciso para presentarse a los correspondientes de carreras de grado medio o superior, o de formación profesional, previa justificación de estar matriculado y posterior justificación de haberse presentado a los exámenes. Se perderá el derecho a la retribución de este permiso si corresponde a un examen para asignatura ya presentado con anterioridad en dos convocatorias.

No se tendrá derecho a ninguna retribución si se suspende en la mitad o más de los exámenes para los que se haya solicitado permiso.

La retribución devengada en ocasión de estos permisos será hecha efectiva una vez presentado los documentos acreditativos de su derecho, bien sea de la convocatoria ordinaria o extraordinaria, de acuerdo con el siguiente detalle:

Operarios directos: Se abonarán los salarios propios de su categoría y la prima a valor hora paro prima media.

Operarios indirectos y empleados: Se abonarán los salarios propios de su categoría y la prima.

CAPÍTULO IV

Movilidad

Artículo 20. *Movilidad funcional.*

Se entiende por movilidad funcional el traslado de unos puestos de trabajo a otros dentro del centro de trabajo.

A efectos de su aplicación, se acuerda lo siguiente:

a) Movilidad temporal: Se entiende por movilidad temporal como el cambio de puesto de trabajo a tenor de los criterios siguientes:

1.º Duración máxima de noventa días naturales.

2.º No se podrá volver a desplazar al mismo trabajador hasta que dentro de su sección lo hayan sido todos los de su misma categoría.

3.º Por lo que se refiere a la prima que el trabajador ha de percibir en el cambio, ésta lo será a los valores del puesto de origen, salvo que en el nuevo puesto sea superior, en cuyo caso percibirá los del nuevo, sin que este hecho constituya consolidación de las percepciones superiores que por esta cesión haya percibido.

- b) Movilidad permanente: Los cambios de puesto de trabajo por período superior a noventa días se efectuarán de acuerdo con el siguiente orden de preferencia:
- 1.º Personal desplazado en puesto de trabajo de categoría inferior del que personalmente ostente.
 - 2.º En defecto de lo anterior, el personal puesto a disposición de los Servicios Técnicos de Personal, por falta de encuadramiento.
 - 3.º Personal declarado, en concurso-oposición, apto sin plaza, a fin de acoplarlo a su puesto idóneo.
 - 4.º Personal trasladado temporalmente a ese puesto y que voluntariamente acepte el cambio.
 - 5.º Personal voluntario, idóneo para el puesto de trabajo y de la misma categoría y grupo profesional de la del puesto a ocupar, con preferencia para el que haya ocupado con anterioridad el puesto de trabajo.

Agotado el orden de preferencia antes mencionado sin haberse cubierto la vacante, la Comisión Mixta lo designará en función de la mayor idoneidad y menor antigüedad en la empresa y en la sección del trabajador.

Las personas con más de cincuenta años que no trabajen en «producción de serie» podrán ser trasladados a cualquier puesto de trabajo, excepto a los clasificados como de «producción de serie», siempre y cuando en su línea o sección no existan otros trabajadores menores de dicha edad con categoría y oficio adecuado, en cuyo caso tendrán preferencia estos últimos.

Se tendrán en cuenta, al efectuar el traslado, las limitaciones para los puestos a cubrir por posibles CFD, según relación del Servicio Técnico de Personal.

Los efectos económicos que esta movilidad pueda llevar aparejados se abonarán desde la fecha en que se emita el parte del cambio de puesto de trabajo.

Artículo 21. *Período de adaptación.*

Se establece un período de adaptación para el personal que deba acoplarse a nuevos puestos de trabajo. La duración máxima para todos los centros será de quince días laborables, sin perjuicio de la inferior que, en su caso, se haya pactado con carácter específico. En casos especiales, autorizados por la Dirección, podrán prolongarse por más tiempo.

Durante el periodo de adaptación de los operarios directos, sus horas y trabajos realizados no incidirán en la actividad de la cadena ni en el promedio de fábrica.

A efectos de pago, se abonarán las horas de adaptación a la prima promedio alcanzada por el trabajador en el último trimestre.

CAPÍTULO V

Productividad

Artículo 22. *Productividad.*

Conscientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción, las partes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo.

Los objetivos a alcanzar son:

- Elevar la competitividad y la rentabilidad de la empresa.
- Optimizar la capacidad productiva.
- Reducir los índices de absentismo.

Instrumentos básicos:

- Inversiones (nuevas tecnologías).
- Adecuar racionalmente la estructura.
- Nuevos métodos y, como consecuencia de éstos, los tiempos resultantes; todo ello sin perjuicio de lo establecido en el presente Convenio Colectivo.
- Optimización de las relaciones laborales.
- Mejora de las condiciones y calidad de vida en el trabajo.
- Mayor incentivación económica.
- Programas y sistemas de formación que permitan una mayor cualificación.

Artículo 23. *Norma de ordenación de métodos y tiempos.*

A efectos de unificación de la métrica del trabajo, se adopta para Iveco Pegaso el sistema existente en el Grupo Iveco.

En cuanto a la velocidad de trabajo, se establece, como estándar de referencia, los rendimientos efectivos de cada planta, correspondiendo a esta actividad el valor 133 de la escala Iveco, base 100. Este cambio de sistema se acuerda bajo el compromiso de que no implica en ningún caso disminución de percepciones económicas, ni aumento de ritmo de trabajo respecto a las equivalencias del sistema actualmente vigentes.

En el caso de que exista imposibilidad material o técnica, como consecuencia de la implantación de nuevos métodos y/o tiempos, de alcanzar la actividad habitual anterior, se pondrá en conocimiento de la Comisión de Productividad, quien, en el plazo máximo de diez días, arbitrará una fórmula que en ningún caso suponga perjuicio económico para el trabajador, si tal circunstancia se comprobara como cierta.

De no existir acuerdo en cualquiera de estos puntos, se actuará conforme a lo que se estime oportuno, dentro del marco legal vigente.

Tiempos estimados: Se consideran tiempos estimados aquellos que se establecen en los casos de introducción o modificación de productos, métodos y procesos, sin haberse efectuado su medición.

Las estimas o tiempos provisionales se darán al inicio del trabajo, acompañándose su correspondiente hoja de instrucciones.

La duración de estos tiempos será de un año máximo, sin perjuicio de que en ciertos supuestos tengan una duración inferior, en cuyo caso se señalará por Ingeniería, previamente a su fijación, la duración de los mismos.

Una vez transcurrido este período de tiempo, los tiempos pasarán a tiempos definitivos, salvo decisión en contra de la Comisión Paritaria.

Tiempos definitivos: Se considerarán como tiempos definitivos aquellos que se establecen una vez definidos los métodos, utillajes y materiales.

Será facultad de la Dirección de la empresa su aplicación automática, cuando se cumplan las condiciones anteriormente expresadas.

Suplemento por descanso y fatiga: El suplemento por descanso es el margen de tiempo que se añade al tiempo normal, de acuerdo con lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para proporcionar al trabajador la oportunidad de recuperarse de los efectos fisiológicos del gasto de energía, inherente a la ejecución de un trabajo específico en condiciones determinadas y para atender a sus necesidades personales.

Se acompaña a este artículo la tabla de coeficientes de descanso y fatiga.

Medición y modificación de tiempos definitivos:

Etapas a seguir:

Etapas de estudio de trabajo para la determinación y fijación de procesos y métodos.

Intervienen: Ingeniería, Mando intermedio y Comité de Empresa, avisados estos dos últimos por Ingeniería.

El Mando intermedio informa al operario afectado que no se trata de una medición del puesto, sino de la etapa de estudio del trabajo. Dicho estudio se realizará sin llevar a cabo la medición del puesto de trabajo, salvo en aquellos elementos específicos del mismo que sean necesarios medir para decidir su inclusión o no en el método.

No condiciona ni demora el estudio indicado de los puestos de trabajo la no presencia del Comité, representado por alguno de sus miembros, si previamente ha sido avisado.

Aplicación de métodos: Se dan instrucciones concretas y suficiente información al operario por el mando correspondiente, así como el proceso y hoja de instrucciones.

Se le comunica al Comité, ofreciéndose cuantas aclaraciones e informaciones precise.

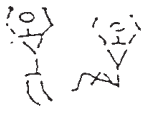
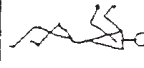
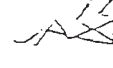
Adaptación del operario al método implantado, entre cinco y quince días. Teniendo en cuenta que los días utilizados para esta adaptación se deducirán del período de adaptación que determina el Convenio para la aplicación de los tiempos definitivos.

Medidas de los métodos aplicados: Aviso al Comité de que se va a proceder a esa medición. Superado el período de adaptación de la etapa anterior, se procede a la medición para determinar los puntos definitivos.

Finalizada la medición de los puestos de trabajo, se informará de los resultados a la Comisión de Productividad, siguiendo a partir de ese momento los trámites establecidos en Convenio.

TABLA DE COEFICIENTES DE FATIGA

DEFINICION DE LAS POSICIONES DE TRABAJO

	De pie con brazos abajo		De pie o sentado con brazos arriba			Inclinado hacia adelante 90°			Tumbado		Echado				
	De pie con brazos abajo, con esfuerzo mental		De pie o sentado con brazos arriba, con esfuerzo mental			Inclinado hacia adelante 90° con esfuerzo mental			Tumbado con esfuerzo mental						
	Sentado con brazos abajo		Inclinado hacia adelante 45°			De pie o sentado con brazos horiz.			Arrodillado		Echado con esfuerzo mental				
	Sentado con brazos abajo, con esfuerzo mental		Inclinado hacia adelante 45° con esfuerzo mental			De pie o sentado con brazos horiz. con esfuerzo mental			Arrodillado con esfuerzo mental						
ESFUERZO MUSCULAR	POSICION TRABAJO														
															
De 0 a 1	1.04	1.08	1.05	1.08	1.08	1.11	1.13	1.15	1.17	1.19	1.24	1.26	1.28	1.32	1.39
De 1 a 2.5	1.05	1.08	1.07	1.08	1.09	1.12	1.14	1.16	1.18	1.20	1.25	1.27	1.29	1.33	1.40
De 2.5 a 5	1.06	1.08	1.08	1.08	1.10	1.13	1.15	1.17	1.19	1.21	1.26	1.28	1.30	1.34	1.41
De 5 a 10	1.08	1.08	1.10	1.10	1.12	1.15	1.17	1.19	1.21	1.23	1.28	1.30	1.33	1.37	1.43
De 10 a 15	1.10	1.10	1.12	1.12	1.14	1.17	1.19	1.21	1.23	1.25	1.30	1.33	1.35	1.39	1.46
De 15 a 20	1.12	1.12	1.14	1.14	1.16	1.19	1.21	1.23	1.25	1.28	1.32	1.35	1.37	1.42	1.48
De 20 a 25	1.14	1.14	1.16	1.16	1.18	1.21	1.23	1.25	1.27	1.30	1.35	1.37	1.40	1.44	1.51
De 25 a 30	1.16	1.16	1.18	1.18	1.20	1.23	1.25	1.27	1.30	1.32	1.37	1.40	1.42	1.46	1.54
De 30 a 35	1.18	1.18	1.20	1.20	1.22	1.25	1.27	1.30	1.32	1.34	1.39	1.42	1.44	1.49	1.56
De 35 a 40	1.20	1.20	1.22	1.22	1.24	1.27	1.29	1.32	1.34	1.36	1.41	1.44	1.47	1.51	1.59
De 40 a 45	1.22	1.22	1.24	1.24	1.26	1.29	1.31	1.34	1.36	1.39	1.44	1.47	1.49	1.54	1.61
De 45 a 50	1.24	1.24	1.26	1.26	1.28	1.31	1.33	1.36	1.38	1.41	1.46	1.49	1.51	1.56	1.64
De 50 a 55	1.26	1.26	1.28	1.28	1.30	1.33	1.35	1.38	1.40	1.43	1.48	1.51	1.53	1.59	1.66
De 55 a 60	1.28	1.28	1.30	1.30	1.32	1.35	1.37	1.40	1.43	1.45	1.50	1.53	1.56	1.62	1.69
De 60 a 65	1.30	1.30	1.32	1.32	1.34	1.37	1.39	1.42	1.45	1.47	1.53	1.56	1.58	1.64	1.71
De 65 a 70	1.32	1.32	1.34	1.34	1.36	1.39	1.41	1.44	1.47	1.50	1.55	1.58	1.60	1.67	1.74
De 70 a 75	1.34	1.34	1.36	1.36	1.38	1.41	1.43	1.46	1.49	1.52	1.57	1.60	1.63	1.69	1.77
De 75 a 80	1.36	1.36	1.38	1.38	1.40	1.43	1.45	1.48	1.51	1.54	1.60	1.62	1.65	1.71	1.79

COEFICIENTES DE MONOTONIA "M"

%	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CFTE	1.1	1.12	1.14	1.17	1.2	1.25	1.3	1.35	1.41	1.47	1.54

	Porcentajes
Suplementos constantes:	
Suplemento por necesidades personales	5
Suplemento base por fatiga	4
	Porcentaje hombre
Concentración intensa:	
Trabajo de cierta precisión	0
Trabajos de precisión o fatigosos	2
Trabajos de gran precisión o muy fatigosos	5
Ruido:	
Continuo	0
Intermitente y fuerte	2
Intermitente y muy fuerte	3
Estridente y fuerte	5
Mala iluminación:	
Ligeramente inferior, por bajo de la iluminación recomendada.	0
Bastante bajo	2
Absolutamente insuficiente	5
Tedio:	
Trabajo algo aburrido	0
Trabajo aburrido	2
Trabajo muy aburrido	5

Condiciones atmosféricas:

(Calor y humedad) J. B. Sherer. Índice de enfriamiento en el termómetro húmedo de Kata milicalorías (cm) segundos:

	Suplemento
16	0
14	0
12	0
10	3
8	10
6	21
5	31
4	45
3	64
2	100

CAPÍTULO VI

Jornada de trabajo, horarios, vacaciones y control presencia

Artículo 24. *Jornada.*

La jornada laboral será de mil setecientas veintiocho horas de trabajo efectivo, doscientos dieciséis días.

La duración de la jornada diaria será la misma en todos los centros.

La jornada industrial será de doscientos veintidós días de trabajo efectivo.

La jornada industrial será de aplicación en las funciones de:

Inventario, especialmente el de fin de año.

Recepción y descarga de materiales.

Acabado, completado y entrega de vehículos.

Adecuación de vehículos a necesidades de clientes («refurbishing»).

Recambios.

Proceso de datos.

Las necesidades de personal se cubrirán prioritariamente por personal voluntario de su área o de cualquier otra, siempre y cuando su profesión sea compatible con la función a realizar. Si los voluntarios no son suficientes, se cubrirán las necesidades con el resto del personal de su propia área, con carácter rotativo, siendo el criterio aplicable la antigüedad en la empresa.

La normativa general para determinar los días de descanso en jornada industrial será la siguiente:

En el calendario laboral se acordarán los días de jornada industrial, que serán festivos para todo el personal excepto para aquellos que, realizando las funciones antes mencionadas, su Mando les comunique que es laborable con, al menos, sesenta días de antelación al día afectado.

Una vez comunicado por el Mando que el día en cuestión es laborable, el trabajador dispondrá de treinta días para solicitar el día que desea librar. En caso de que en la misma línea o sección la petición de libranza en el mismo día sobrepase el 3 por 100 sobre el personal de la propia línea, la adjudicación será en función de la antigüedad en la empresa.

Si el trabajador no solicita la libranza en el tiempo estipulado, el Mando lo designará y comunicará al interesado con la antelación de al menos veinticinco días.

La comunicación de los cambios en jornada industrial deberá hacerse previamente al Comité de Empresa.

Artículo 25. *Jornada interrumpida.*

Afecta a los empleados y Mandos que, a criterio de la empresa, precisan de un horario de trabajo en concordancia con los habituales para gestiones comerciales, financieras, de administración y para la propia gestión de la empresa.

Para las nuevas necesidades, el trabajador tendrá la opción o no de aceptar esta jornada; en caso de no aceptarla, la empresa sólo podrá cambiarle a otro puesto de trabajo dentro de su mismo grupo profesional.

Esta jornada conlleva su compensación en las condiciones habituales. Las condiciones serán las siguientes:

Horarios:

Madrid: De ocho a dieciséis cuarenta y cinco horas, con cuarenta y cinco minutos para comer.

Zona Franca: De ocho a dieciséis cuarenta y cinco horas, con cuarenta y cinco minutos para comer.

Valladolid: De ocho a diecisiete horas, con sesenta minutos para comer.

Mataró: De ocho a diecisiete horas, con sesenta minutos para comer.

El coste de la manutención será con cargo a la empresa.

Desaparece el fichaje de comida, realizándose el control por el Mando correspondiente.

Artículo 26. *Turnos de trabajo especiales.*

La empresa, para afrontar situaciones especiales de producción, podrá programar turnos de trabajo los sábados previstos como descanso en el calendario laboral, sin que puedan exceder de cinco sábados en 1997 y 10 sábados en 1998, en un solo turno, o su equivalente en horas.

1. Los turnos de trabajo especial se informarán por escrito al Comité de Empresa con, al menos, veinte días naturales de antelación, y a los afectados con, al menos, diez días naturales de antelación.
2. La información al Comité incluirá:

Motivación de la necesidad de los trabajos.

Número y distribución de los trabajadores afectados.

Fecha o fechas en las que se ha de trabajar.

3. El incumplimiento del punto anterior comportará la exclusión total de este pacto.
4. La designación de los trabajadores que deban hacer los turnos de trabajo especial se hará atendiendo a los siguientes criterios:

- a) Tendrán prioridad los trabajadores voluntarios que reúnan las condiciones de idoneidad para los puestos a cubrir.
- b) Si el número de trabajadores voluntarios es superior al necesario, tendrán prioridad aquellos que lleven acumulados menor número de turnos de trabajo especial en el año en curso.
- c) Dicho número máximo de turnos de trabajo especial a nivel personal sólo podrá superarse cuando el personal voluntario no alcance la cifra mínima necesaria para realizar la producción programada. En este caso se valorará conjuntamente con el Comité de empresa.
- d) No se podrá comunicar a nivel individual la necesidad de trabajar dos sábados seguidos, salvo que lo sean voluntariamente.
- e) La compensación por estos días será:

Por tiempo libre: 1 × 1,50.

Por tiempo libre: 1 × 1 más parte proporcional plus festivo.

Como horas extras: 1 × 1,50.

Como horas ordinarias más parte proporcional del plus festivo.

Artículo 27. Turno de noche.

Se establece para el turno de noche un descanso acumulable de veinte minutos por jornada completa en turno de noche, que serán disfrutados como día de descanso cuando el acumulado llegue a un máximo de ocho horas, previo acuerdo entre el interesado y su Mando.

Artículo 28. Horarios.**Fábrica Zona Franca:**

De seis a catorce horas.

De siete a quince horas.

De ocho a dieciséis cuarenta y cinco horas (jornada interrumpida).

De catorce a veintidós horas.

De veintidós a seis horas.

Fábrica de Madrid:

De siete a quince horas.

De quince a veintitrés horas.

De veintitrés a siete horas (después de festivos, de cero treinta a siete horas).

De veintitrés a siete horas (Guardería, Bomberos, Hornos, Mantenimiento, etc.).

De seis a catorce horas (turno especial).

De ocho a dieciséis cuarenta y cinco horas (jornada interrumpida).

De diez a dieciocho cuarenta y cinco horas (jornada especial).

Corretornos: Áreas de fábrica que por su tipo de trabajo el personal que conforma las mismas se encuentra sujeto a un turno de libranza en días festivos distintos al resto de la plantilla, determinándose sus días libres por rigurosos turnos y de acuerdo entre éstos y la empresa (Guardería, Bomberos, Hornos, Mantenimiento, etc.).

Fábrica Mataró:

De siete a quince horas (jornada habitual).

De ocho a dieciséis cuarenta y cinco horas (jornada interrumpida).

De quince a veintitrés horas (jornada especial con acuerdo previo).

Turno Limpieza:

De seis a catorce horas.

De catorce a veintidós horas.

Fábrica Valladolid:

De seis a catorce horas (Guardas y Bomberos).

De siete a quince horas.

De ocho a diecisiete horas (jornada interrumpida).

De catorce a veintidós horas (Guardas y Bomberos).

De quince a veintitrés horas.

De veintidós a seis horas (Guardas).

Artículo 29. Calendario laboral.

El calendario laboral será elaborado de común acuerdo y con carácter anual entre las representaciones de la empresa y de los trabajadores, debiendo concluirse, en todo caso, con anterioridad al 31 de diciembre del año anterior.

Del mismo, ambas partes trasladarán tres días laborables desde el primero al segundo semestre natural, de acuerdo con las reglas siguientes:

a) La determinación de los días trasladables se efectuará atendiendo a las necesidades de producción de la empresa y de acuerdo con los criterios que ésta establezca, oída la representación de los trabajadores.

b) El traslado no podrá en ningún caso afectar a períodos de vacaciones estivales, Semana Santa, Navidad, sábados y festivos.

c) Los días objeto de traslado deberán situarse inmediatamente antes o después de uno de los días no laborables establecidos como tales en el correspondiente calendario anual.

En el supuesto de que hubiera habido reducción de jornada, ésta se habría aplicado a puentes, Navidad, Semana Santa y fiestas locales.

Artículo 30. Vacaciones.

La duración del período de vacaciones será de treinta días naturales seguidos, salvo pacto en contrario, o de la parte proporcional correspondiente en el supuesto de ser inferior al año, la antigüedad del trabajador.

El período oficial de vacaciones será elaborado de común acuerdo, conforme a lo descrito en el artículo sobre el calendario laboral.

Por necesidades de la empresa y previa información al Comité, las vacaciones pactadas en el calendario laboral podrán adelantarse o retrasarse en su inicio, siempre que todo el período quede comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, con la siguiente operativa:

Antes de finalizar el mes de febrero, se fijarán las secciones afectadas por el cambio de vacaciones. Durante el mes de marzo se solicitarán voluntarios; en caso de no cubrir las necesidades con éstos, se cubrirán las necesidades con el resto del personal, con carácter rotativo y siendo el criterio la antigüedad en la empresa.

Artículo 31. Control de presencia.

Permanencia en el puesto de trabajo: Se acentúa al máximo el cumplimiento de lo reglamentado sobre cumplimentación de la permanencia en el puesto de trabajo y, a este respecto, se acentuarán las medidas de puntualidad, incluidas las de los autocares, el fichaje en el puesto de trabajo y utilización de los vestuarios, que permanecerán durante todo el tiempo posterior al de su imprescindible utilización cerrados, así como la limitación de utilización de las zonas de libre circulación.

Pausa bocadillo: En relación con la pausa del bocadillo, se establece:

1. Fijar quince minutos diarios de pausa para tal menester, que se disfrutarán dentro del recinto de fábrica unificadamente en todos los centros de trabajo, acomodándose dicha pausa a las necesidades específicas de cada centro, con criterios de unificación dentro de ellos.

2. A todos los efectos, la prima de producción, premio, prima, cálculo de PH y volúmenes diarios de producción a realizar, se considerarán ocho horas de trabajo efectivo.

Por lo que se refiere a las cadenas de montaje, éstas también pararán los quince minutos fijados anteriormente, manteniendo los niveles de producción diaria, sin que este motivo modifique los volúmenes de mano de obra que actualmente se tienen.

CAPÍTULO VII**Salarios, revisión salarial, ordenación del salario y complementos salariales****Artículo 32. Ordenación del salario.**

En aplicación de las disposiciones legales, en lo sucesivo, toda mención a salarios se entiende referida al concepto de percepciones brutas.

Tendrán la consideración legal de salario las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales.

Artículo 33. Salario base.

Constituye el salario base la retribución del trabajador, fijada en función de la clasificación profesional.

Artículo 34. Complementos salariales.

A) Complementos personales: Son los conceptos que derivan de las condiciones personales de los individuos.

B) Complementos del puesto de trabajo: Complementos que deba percibir el trabajador por razón del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, dependiendo su percepción exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, no teniendo carácter consolidable.

C) Complemento por calidad o cantidad de trabajo: Conceptos que el trabajador perciba en razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo.

D) De vencimiento periódico superior al mes: Tales como las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 35. Composición del salario.

Salario base: Salario Convenio.

Complemento personal:

Antigüedad.

Plus personal de adecuación.

Plus reconversión.

- Complemento del puesto de trabajo:
- Plus Jefe de Equipo.
 - Plus por trabajos tóxicos, peligrosos y excepcionalmente penosos.
 - Plus trabajo nocturno.
 - Plus bomberos.
 - Plus técnico volante.
 - Plus telefonista.
 - Turnicidad (exclusivo de Valladolid).
- Complementos por calidad y cantidad:
- Gratificación días festivos.
 - Horas extraordinarias.
 - Premio.
 - Prima directa.
 - Prima indirecta.
 - Prima media.
 - Horas de paro.
- Complementos de vencimiento superior al mes: Pagas extraordinarias.

Artículo 36. *Conceptos no salariales.*

- No son salarios:
- Gratificación Jefe de Coche.
 - Prestación por accidente.
 - Prestaciones de la Seguridad Social.
 - Complementos a las prestaciones de la Seguridad Social.
 - Atenciones sociales.
 - Indemnizaciones y suplidos.

Artículo 37. *Incremento salarial.*

- Incrementos salariales:
- Año 1997: Al 31 de julio de 1997, una paga lineal y única de 7.000 pesetas brutas, que equivale al IPC real mes a mes de enero a junio de 1997.
- Desde el 1 de julio de 1997, un incremento del 2 por 100 sobre los conceptos afectados en el Convenio Colectivo anterior, que será revisado con relación al IPC real de 1997, sólo en el caso de que sea superior al 2 por 100 y aplicado desde el 1 de junio al 31 de diciembre de 1997.
- Año 1998: Desde el 1 de enero de 1998, el incremento será el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado (menos una décima) sobre los conceptos afectados en el Convenio anterior.
- Desde el 1 de octubre de 1998, un incremento del 1 por 100.
- A 31 de diciembre de 1998, se comparará el IPC real de 1998 con la subida del IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado (menos una décima), regularizándose desde el 1 de enero de 1998, en caso de que sea superior.
- Siempre que los beneficios de 1997 sean iguales o superiores a 1996, en octubre de 1998 se abonará una paga única y lineal de 25.000 pesetas brutas.

Artículo 38. *Abono de haberes.*

- Los abonos de haberes, con carácter general, se efectuarán al mes siguiente al de devengo.
- El personal operario percibirá los conceptos salariales por las horas naturales del mes, y el personal empleado por doscientas cuarenta horas.
- Las primas se abonarán por horas reales de trabajo.
- El descuento del absentismo se efectuará como concepto aparte y aplicando la siguiente fórmula:

Percepción teóricas totales

Horas de prima

= Precio hora absentismo

- De las percepciones teóricas totales se excluyen los complementos de calidad y cantidad, ya que éstos se abonan por horas de presencia y se descuentan automáticamente como consecuencia del absentismo.
- Al estar incluidas las pagas extras en el precio hora del absentismo y como consecuencia de éste, descontándose mes a mes, en verano y Navidad no se efectuará descuento por absentismo.

Artículo 39. *Retribución permisos y salidas.*

- En las salidas o permisos particulares autorizados se abonarán los conceptos de: Salario, antigüedad y plus personal de adecuación, correspondientes a las quince primeras horas anuales de ausencia.

Artículo 40. *Plus de antigüedad.*

- Se abonará en forma de trienios, que serán ilimitados en su número, equivalente cada uno de ellos al valor que resulte por aplicación del 5 por 100 sobre las cantidades por categoría, según tabla adjunta.
- Estas cantidades de incrementan anualmente en las mismas pesetas que se incremente el SMI.

Categoría	Clas.	Valor	Pesetas
Nivel 1:			
Peón	O	Día	2.221
Nivel 2:			
Especialista	O	Día	2.227,50
Nivel 3:			
Oficial tercera	O	Día	2.229,50
Auxiliar	E	Mes	66.980
Nivel 4:			
Oficial segunda	O	Día	2.237
Oficial segunda	E	Mes	67.550
Nivel 5:			
Oficial primera	O	Día	2.244
Oficial primera	E	Mes	68.020
Capataz	E	Mes	67.120
Cabo guarda	E	Mes	67.150
Nivel 6:			
Oficial primera E	O	Día	2.244
Oficial primera A			68.020
Nivel 7:			
Encargado	E	Mes	67.480
Nivel 8:			
Operador informático	E	Mes	68.710
Programador informático	E	Mes	68.710
Maestro segunda	E	Mes	67.980
Jefe segunda	E	Mes	68.710
Nivel 9:			
Jefe primera	E	Mes	69.220
Maestro Taller	E	Mes	68.150
Nivel 10:			
ATS	E	Mes	70.580
Analista informático	E	Mes	69.220
Jefe Taller	E	Mes	69.170
Nivel 11:			
Mando superior	E	Mes	71.140

- Cuando los trienios se cumplan en el primer semestre, se abonarán desde enero del mismo año; cuando se cumplan en el segundo semestre, se abonarán desde enero del año siguiente.

Artículo 41. *Personal con veinticinco años sin promoción.*

- El personal que no haya variado de situación respecto a la categoría profesional durante un período de veinticinco años pasará a percibir como «Diferencia de la categoría» la diferencia entre las percepciones de su categoría y la inmediata superior, si lo hubiere.

Se exceptúan de esta norma aquellos casos en que su correlación de categoría o grupo fuera el de Mando superior.

Artículo 42. *Plus Jefe de Equipo.*

El plus que recibirá el Jefe de Equipo consistirá en el 20 por 100 calculado sobre las mismas cantidades que sirven de base para el cálculo de la antigüedad de su categoría y por las horas de presencia real desempeñando dicha función.

Artículo 44. *Plus nocturno.*

El plus nocturno se abonará de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, calculándose de acuerdo con las siguientes fórmulas:

Empleados:

$$\frac{\text{SIC mes} \times 12}{2.080} \times 0,25 = \text{Valor hora}$$

Operarios:

$$\frac{\text{SIC hora} \times 365 \times 8}{2.080} \times 0,25 = \text{Valor hora}$$

Siendo SIC = Salario de Convenio Colectivo.

Artículo 44. *Trabajo en día festivo.*

Las jornadas en día festivo, de acuerdo con el calendario laboral, cuando no tenga consideración de horas extras y conlleven el cambio de descanso por otro día distinto, a petición de la Dirección, desde enero de 1998 serán compensadas con 4.116 pesetas, siendo obligatorio para los corretornos y voluntario para el resto.

Para los corretornos se incrementará este precio en 506 pesetas por cada jornada trabajada; el coste total de este incremento para 1998 será de 2.352.000 pesetas, y para su cálculo teórico se han tomado los siguientes festivos:

Barcelona: 774 jornadas anuales.
Madrid: 1.806 jornadas anuales.
Mataró: 387 jornadas anuales.
Valladolid: 1.677 jornadas anuales.
Total: 4.644 jornadas anuales.

Al finalizar el año 1998, se recalculará con los festivos reales.

Esta gratificación quedará automáticamente eliminada cuando desaparezcan las circunstancias que la motivaron.

No tendrán derecho a esta gratificación aquellos trabajadores que, cuando fueron contratados, su puesto exigía trabajar en domingos o festivos.

Tampoco tendrán derecho a esta gratificación cuando el cambio se realice a razón de más de una hora por hora.

En los servicios que por sus especiales características (Recambios, Materiales, Mantenimiento, Sistemas Informáticos, etc.) y que en determinadas fechas (sábados, puentes y fiestas locales), sea obligatorio el trabajo en festivo y se libre otro día a cambio, se abonará, en lugar del plus festivo, el importe en horas ordinarias multiplicado por 0,50, excluidos los complementos de calidad y cantidad.

Artículo 45. *Plus telefonista.*

El plus telefonista se establece en 37,09 pesetas/hora, por el tiempo efectivo de presencia en el puesto de trabajo de «Telefonista».

Artículo 46. *Pluses tóxicos, penosos y peligrosos.*

A los puestos de trabajo con condición de toxicidad, peligrosidad o excepcional penosidad se les dotará de un plus, con los siguientes valores:

Una circunstancia: 27,97 pesetas/hora.
Dos circunstancias: 37,47 pesetas/hora.
Tres circunstancias: 44,96 pesetas/hora.

Estos valores serán incrementados en las mismas condiciones previstas en el artículo 37.

Este plus dejará de abonarse cuando desaparezcan las condiciones que lo motivaron.

Artículo 47. *Prima indirecta.*

Operarios indirectos:

El incentivo para este colectivo se concede por un supuesto rendimiento de tales productores, tomando como referencia los valores horarios medios de los operarios directos de su categoría:

Planta	Porcentaje sobre prima de operarios directos	
	1997	1998
Barcelona	90	95
Madrid	90	95
Mataró	90	95
Valladolid	90	95

Empleados (Auxiliar, Oficial de segunda, Oficial de primera y Oficial de primera «A», o categorías equivalentes):

El incentivo para este colectivo tendrá la consideración de premio.

Los valores por categorías se incluyen en las tablas salariales; estos importes deben representar, como mínimo, sobre los valores de las tablas salariales para operarios directos a las actividades que igualmente se indican, los siguientes porcentajes:

	1997	1998
Barcelona y Mataró .	80 por 100 71 base 60	90 por 100
Valladolid	80 por 100 133 base 100	90 por 100
Madrid	80 por 100 133 base 100	90 por 100

Cualquier alteración en los valores de las tablas de los operarios directos motivará una revisión de los porcentajes indicados, tendente a ajustar dicha variación sin coste para la empresa.

Los porcentajes citados son a nivel promedio del colectivo, no como garantía individual.

La actividad real de los operarios directos en más o en menos no afecta a los valores de cobro de los empleados.

Artículo 48. *Prima directa.*

Se entiende por prima directa, individual o colectiva, la que el trabajador percibe por razón de trabajos efectuados con tiempos analizados.

Los valores se establecen en las tablas salariales.

Artículo 49. *Valor hora paro.*

No abonables: Son no abonables aquellas que sean directamente imputables al productor o motivadas por causas externas e internas de fuerza mayor.

Abonables: Las abonables serán aquellas que no sean directamente imputables al trabajador ni a causas citadas en el párrafo anterior.

Los tiempos de inactividad abonables al productor no se tendrán en cuenta para la obtención de la actividad media, constituyendo un pago aparte.

Los valores de las horas de paro se abonarán conforme a las tablas salariales anexas a las primas de cada centro.

Los valores son los que figuren en las tablas salariales.

Artículo 50. *Horas extraordinarias.*

Desde enero de 1998 las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 50 por 100 sobre el valor de la hora normal y excluidos los complementos de puestos de trabajo y calidad y cantidad.

En el caso de que se paguen horas extraordinarias no se abonará ningún otro concepto.

Cuando a nivel individual se exceda de ochenta horas, el descanso será obligatorio.

Artículo 51. *Premio por presencia.*

Los valores recogidos en anexo 1 serán incrementados en las mismas condiciones que el artículo 37.

Artículo 52. Gratificaciones.

Verano (30 de junio) y Navidad (20 de diciembre) se abonarán las cantidades que para cada categoría profesional figuran en la norma respectiva, adicionándose a las mismas el importe del plus de antigüedad, cuando corresponda.

Artículo 53. Pagas especiales.

Al incorporarse al servicio militar y en tanto el mismo se prolongue, los trabajadores percibirán las pagas extraordinarias de verano y Navidad.

Artículo 54. Complemento de enfermedad o accidente no laboral.

En los supuestos de enfermedad del trabajador debida a enfermedad común o accidente no laboral, se abonarán los siguientes complementos:

Con parte de baja: Los primeros tres días, a razón de salario Convenio, plus personal adecuación, plus reconversión, antigüedad y prima o premio. A partir del cuarto día se abonará con las percepciones correspondientes a accidente de trabajo.

Sin parte de baja: Tres días o veinticuatro horas anuales, a razón de salario Convenio, plus personal adecuación, plus reconversión y antigüedad, sin que a partir del cuarto día o la hora número 25 se devengue percepción alguna.

Visitas a Especialistas de la Seguridad Social: Previa justificación ante los Departamentos de Personal, se concederá el tiempo necesario para efectuar la misma, abonándose como se viene haciendo hasta la fecha.

Artículo 55. Complemento de indemnización por accidente de trabajo.

El complemento de indemnización por accidente de trabajo garantizará el 100 por 100 de las percepciones brutas.

Artículo 56. Objetivos Mandos Intermedios y Cuadros.

Con carácter previo y antelación suficiente a la implantación por la Dirección de la empresa de una política de incentivación para el colectivo de Mandos Intermedios y de Cuadros, se tratará con el Comité Intercentros el contenido de dicha política.

CAPÍTULO VIII**Atenciones sociales****Artículo 57. Fondo social.**

Se establece un fondo social, gestionado por la Comisión Social de cada centro, compuesta paritariamente por representantes de la Dirección y del Comité de Empresa. Dicho fondo social se dotará en 3.128,90 pesetas por trabajador y año, y la cuantificación anual será en función de la plantilla absoluta de cada centro de trabajo del grupo a 31 de diciembre del año inmediato anterior.

La finalidad de dicho fondo se distribuirá en el seno de las Comisiones Paritarias de cada centro.

Artículo 58. Ayuda escolar.

En concepto de ayuda escolar se abonará, por cada hijo de productor, comprendido en el intervalo de edad de tres a dieciséis años, la cantidad de 891 pesetas mensuales, diez veces al año, en los meses de septiembre a junio, ambos inclusive.

El pago se hará efectivo en su totalidad en el mes de septiembre.

Artículo 59. Grupo de Empresa.

La aportación para el Grupo de Empresa que se distribuirá proporcionalmente a la plantilla de cada centro será gestionado por la Comisión Social de cada centro de trabajo.

Dicha aportación será de 1.672,15 pesetas por trabajador y año, y la cuantificación anual será en función de la plantilla absoluta de cada centro de trabajo del Grupo a 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 60. Préstamos de vivienda.

A propuestas del Comité de Empresa y siempre que se acredite suficientemente ante la Dirección de la empresa la necesidad de vivienda

por primera vez, o la necesidad perentoria de cambio de la actual, por la empresa se concederán préstamos, a reintegrar en cinco años con el interés legal y hasta un importe máximo de 1.000.000 de pesetas.

El reintegro del principal se efectuará en sesenta mensualidades constantes (cinco años). El pago de intereses se liquidará en cada una de las 10 pagas extraordinarias del período de amortización por los importes que financieramente correspondan.

En cualquier caso, el importe máximo de los capitales prestados pendientes de amortización no podrá ser superior, al final de cada año, a 22.355.896 pesetas.

Su distribución deberá ser, repartiendo el total asignado al grupo de forma proporcional a las plantillas de cada centro de trabajo a 31 de diciembre del año inmediato anterior.

Artículo 61. Anticipos.

Con independencia de lo establecido en el vigente Estatuto de los Trabajadores, el anticipo reintegrable en el mes que se solicita, a cuenta del salario que se abona en dicho mes, será de 20.000 pesetas.

Artículo 62. Excedencia por maternidad y lactancia.

En materia de excedencias por maternidad y lactancia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 63. Transporte.

El transporte de los productores que habiten en Madrid y localidades limítrofes se seguirá prestando a cargo de la empresa con los mismos itinerarios y puntos de partida y regreso actualmente existentes.

El plus de traslado a Zona Franca ascenderá a 63 pesetas por cada día de trabajo efectivo. La aportación de los trabajadores de esta fábrica en concepto de transporte suplido será de 15 pesetas.

Los retrasos por transporte en la fábrica de la Zona Franca de Barcelona motivados por los autocares de la empresa se abonarán en concepto de paro. Cuando este retraso afecta a productores que trabajan en cadenas de montaje, el Director de Personal deberá autorizarlo.

La empresa aporta para 1997 la cantidad de 9.523.478 pesetas anuales en concepto de subvención al transporte de personal en la fábrica de Valladolid. Dicha cantidad se integrará en su fondo social para ser aplicado a tal concepto a criterio de la Comisión Paritaria correspondiente. Los destinatarios de la citada subvención serán en todo caso quienes utilicen el transporte colectivo y/o público. Para 1998 la cantidad aportada para Valladolid será la de 1997 con los incrementos previstos para 1998.

En el supuesto de que por necesidades de la empresa, conforme a lo expuesto en el capítulo de «Vacaciones», fuera necesario que algún colectivo de personas tuviera que trabajar parte o la totalidad de los días considerados como de vacaciones oficiales en el calendario laboral, el coste del transporte de estos trabajadores sería con cargo a la empresa.

A estos efectos, no se consideran las personas que, por su carácter de corretornos, desempeñan su labor habitualmente en el período oficial de vacaciones.

Artículo 64. Adquisición de productos «Iveco Pegaso, Sociedad Anónima».

Los trabajadores de la empresa, sus ascendientes y descendientes en primer grado, gozarán de los mismos descuentos que se conceden a los concesionarios para la adquisición de los productos fabricados por «Iveco Pegaso, Sociedad Anónima», siendo los propios trabajadores interesados quienes habrán de gestionar los medios de financiación y compra, así como las operaciones de «leasing», aceptándose las operaciones que admitan los Bancos para bienes de equipo.

Quedan exceptuados los recambios que no lo sean para vehículos ligeros y respecto a éstos deberá acreditar el interesado su condición de propietario.

Para vehículos pesados será requisito imprescindible mantener a su nombre el vehículo por un período mínimo de tres años. Esta opción sólo será válida para empleados de la compañía.

Artículo 65. Adquisición de productos Fiat.

Se podrá solicitar el descuento por nómina de los vehículos Fiat adquiridos por los trabajadores en activo.

Este descuento por nóminas sólo podrá realizarse previa petición del trabajador interesado.

Artículo 66. Póliza de accidentes.

Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrán los beneficios y condiciones de la póliza de seguro de accidentes que la empresa tiene suscrita con «Musini», con el número 31.000.440 y en las condiciones que indica la misma.

El capital asegurado por persona se establece en 2.800.000 pesetas, independientemente de la categoría profesional que ostente la persona asegurada.

La empresa podrá suscribir el seguro con otra compañía, manteniendo las condiciones de la citada póliza.

Artículo 67. Jubilación.

En tanto subsista el desempleo actual (sobre todo juvenil) en el país, se acuerda, como medida de solidaridad, la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años. Si la situación de la empresa lo permitiera, se consideraría la posibilidad de establecer la jubilación obligatoria a los sesenta y cuatro años con contrato de relevo.

Todo ello siempre que el empleado tenga cubierto el necesario período de carencia para acceder a la jubilación de la Seguridad Social.

CAPÍTULO IX**Acción colectiva y sindical****Artículo 68. Los Comités de Empresa.**

En todo lo referente a esta materia, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Se complementa lo dispuesto en la Ley con los siguientes apartados:

a) Las horas sindicales invertidas por los Comités de Empresa durante la negociación colectiva en reuniones a petición de la Dirección serán computables como tiempo empresa, no contabilizándose dentro de las horas a las que se refiere el apartado anterior.

b) Los Presidentes y Secretarios de los Comités de Empresa de cada Centro podrán utilizar, en cada caso, la fotocopidora para reproducir documentos para reparto intercentros. Asimismo, y con el fin de hacer llegar documentos, podrán utilizar el télex, dex o cualquier otro medio.

c) El Comité estará constituido permanentemente durante la tramitación de una huelga.

d) Los Comités de Centro podrán disponer de los servicios de mecanografía necesarios.

e) Por razones de interés general, la Dirección, a petición del Comité de Empresa, podrá autorizar en horas de trabajo, con carácter excepcional y en atención a los motivos que justifiquen la petición, la celebración de asamblea en horas de trabajo, que siempre se harán coincidir con la hora del día que menos altere la producción.

f) Las comisiones existentes son paritarias y estarán constituidas por un máximo de ocho miembros, cuatro en representación de la empresa y cuatro en representación de los trabajadores, y con excepción de la de la Seguridad y Salud, son las siguientes:

Madrid:

Comisión de Puestos de Trabajo.
Comisión Social.
Comité de Seguridad y Salud.
Comisión de Productividad.

En cada una de las mencionadas Comisiones existirán entre dos y cuatro Secretarios.

Valladolid:

Comisión de Puestos de Trabajo.
Comisión Social.
Comité de Seguridad y Salud.
Comisión de Productividad.

En cada una de las mencionadas Comisiones existirán entre uno y dos Secretarios.

Zona Franca:

Comisión de Puestos de Trabajo.
Comisión Social.

Comité de Seguridad y Salud.

Comisión de Productividad.

En cada una de las mencionadas Comisiones existirán entre uno y dos Secretarios.

g) Sin modificar la actual composición paritaria y el número de miembros del Comité de Seguridad y Salud, los Delegados Sindicales podrán ser designados por el Comité de Empresa como Delegados de Prevención, en cuyo caso pasarían a ser miembros del mencionado Comité de Seguridad y Salud.

h) El número máximo de Secretarios de las citadas Comisiones no podrá exceder de 10 en Madrid, seis en Barcelona y seis en Valladolid.

i) En Mataró se reconoce la acumulación de horas de los distintos miembros de aquél, sin exceder el máximo legal.

j) En todo caso, el disfrute de las horas y días que se establecen deberán notificarse previamente a la Dirección de la empresa.

Comisión Paritaria de Puestos de Trabajo:

Tiene funciones mediadoras y resolutivas en las reclamaciones que se produzcan con motivo de cambios de puestos de trabajo, revisión y valoración y promoción de personal.

La Comisión o cualquiera de sus componentes podrá solicitar, en cada caso, el asesoramiento de los técnicos de la Empresa en relación con el problema que se examine.

Agotados los procedimientos de composición y arbitraje previstos en este artículo, las partes podrán plantear su pretensión ante la jurisdicción social competente.

Artículo 69. El Comité Intercentros.

Se reconoce un único Comité Intercentros, que representará a todos los centros de «Iveco Pegaso» incluidos en el artículo 2 del presente Convenio, que estará constituido, al menos, por dos miembros por cada uno de los centros de trabajo, elegidos de entre los miembros de sus respectivos Comités de Empresa. De entre sus miembros y por los mismos se elegirá un Presidente y un Secretario.

El Comité Intercentros estará compuesto por 12 miembros, que serán designados de entre los componentes de todos los centros de trabajo de «Iveco Pegaso, Sociedad Anónima».

a) Dicho Comité tendrá análogas funciones a las del Comité de Empresa, referidas a las actividades generales del Grupo.

b) El Presidente del Comité Intercentros y, en su caso, el Secretario, previa comunicación a la Dirección y si no hay objeción, podrá convocar a sus miembros en horas de trabajo.

c) El Comité Intercentros podrá disponer de los servicios de mecanografía necesarios.

d) El Presidente y Secretario podrán utilizar en cada caso la fotocopidora para reproducir documentos para reparto intercentros. Asimismo, y con el fin de hacer llegar documentos, podrán utilizar el télex, dex o cualquier otro medio de comunicación interprovincial, previa comunicación a la Dirección y si ésta no objeta nada en contra.

e) El Comité Intercentros podrá estar asistido en el desarrollo de sus funciones por asesores sindicales de las dos Centrales más representativas.

Artículo 70. De las secciones sindicales.

La constitución y funcionamiento de las secciones sindicales se sujetará a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los Delegados Sindicales serán oídos por la Dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas que afecten a sus afiliados y, en general, a los trabajadores.

Serán informados y oídos acerca de los despidos y sanciones que afecten a sus afiliados y les son reconocidas las mismas garantías y derechos que a los miembros del Comité de Empresa.

El reconocimiento de las funciones señaladas a los Delegados implica que su ejercicio se circunscribirá de modo exclusivo al ámbito sindical.

En todo caso, el disfrute de las horas y días que se establecen deberán notificarse previamente a la Dirección de la empresa.

Para el ejercicio de sus actividades, la Dirección proporcionará un local adecuado a cada sección sindical.

El descuento de las cuotas sindicales se llevará a cabo a través de la nómina por los servicios administrativos de la empresa.

Las centrales sindicales podrán difundir en los centros de la Empresa publicaciones y avisos de carácter sindical, utilizando los tabloneros que al efecto se destinen.

Las centrales sindicales con más de 10 por 100 de afiliados en el conjunto de los centros, según el artículo 2 del presente Convenio Colectivo, podrán tener un Delegado Sindical Intercentros con las mismas garantías y derechos que los miembros del Comité Intercentros, sin que ello pueda suponer incremento en el número total de miembros establecido por la legislación vigente, ni en el número total de horas reconocidas en el texto de presente Convenio Colectivo.

Cuando la elección de los miembros de Comité de Empresa se efectúe por el sistema de listas cerradas, las centrales sindicales presentes en el mismo podrán destituir a aquel miembro del Comité que haya causado baja en la central sindical por la que fue elegido, ocupando el puesto que queda vacante conforme se establece en el Real Decreto 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 71. *Cesiones de tiempo sindical.*

Ambas partes acuerdan la reducción, a partir del 1 de enero de 1998, en un 10 por 100 sobre las horas que actualmente dispone la representación sindical, siendo a partir de esa fecha el tiempo concedido a los representantes de los trabajadores el 80 por 100 sobre lo establecido en el ET y en la LOLS, limitándose el número de sus miembros a lo recogido en ambas disposiciones legales.

El tiempo concedido será gestionado por las Federaciones Estatales de las centrales sindicales que, previo a su utilización, comunicarán su distribución a la Dirección de la empresa.

Las centrales sindicales firmantes de este Convenio, previa comunicación a la Dirección de la empresa, distribuirán las horas sindicales de sus Delegados y miembros del Comité de Empresa como consideren necesario para el desarrollo de sus actividades.

CAPÍTULO X

Medidas coyunturales de empleo

Artículo 72. *Contrataciones.*

La empresa podrá contratar de forma eventual hasta un máximo del equivalente al 20 por 100 de la plantilla fija por centro de trabajo.

Esta contratación se llevaría a efecto con carácter prioritario directamente por la empresa. Si por cualquier circunstancia no pudiera ser así y fuese necesario acudir a las empresas de trabajo temporal, será preceptivo un acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Durante la vigencia del presente Convenio se pasarán con carácter anual un 5 por 100 de personas con contrato temporal a fijos, computándose a estos efectos la media entre el 1 de enero y 30 de septiembre de 1997 para 1997, y la media entre el 1 de octubre de 1997 y el 31 de diciembre de 1998 para 1998. El cómputo se efectuará por centro de trabajo.

Si un trabajador repite con un contrato eventual, a los efectos de retribuciones que le correspondan se tendrá en cuenta todo el tiempo ya trabajado en anteriores contrataciones.

Artículo 73. *Jubilación.*

Siempre que sea factible jubilarse conforme a las normas de la Seguridad Social, se establece una indemnización por jubilación voluntaria anticipada en función de la edad y de las condiciones económicas de los interesados, y siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajador, con los siguientes criterios:

A los sesenta años: Veintinueve mensualidades, valores año anterior.
A los sesenta y un años: Veintitrés mensualidades, valores año anterior.
A los sesenta y dos años: Diecisiete mensualidades, valores año anterior.
A los sesenta y tres años: Once mensualidades, valores año anterior.
A los sesenta y cuatro años: Siete mensualidades, valores año anterior.

A efectos del cálculo para las jubilaciones anticipadas, las mensualidades lo serán a valores de diciembre del año inmediatamente anterior al cese.

Artículo 74. *Invalidez permanente total o absoluta.*

A los trabajadores que sean declarados en situación de incapacidad laboral total o absoluta, siempre que los mismos causen baja en la empresa,

se les abonará la siguiente indemnización, salvo pactos específicos individuales:

Incapacidad laboral absoluta: Doce mensualidades.
Incapacidad laboral total: Veinte mensualidades.

Disposición adicional primera. *Gratificación idiomas.*

El concepto salarial gratificación de idiomas se pasa a plus de adecuación para las personas que actualmente lo cobran, contemplándose a partir de 1997 el dominio de algún idioma en el nuevo Manual de Valoración de Puestos.

Disposición adicional segunda. *Comisión Aplicación OLS.*

Se crea una Comisión Paritaria, compuesta por cuatro personas, dos en representación de la empresa y dos en representación social, que analizará el articulado de la antigua OLS, que deba incluirse en el articulado de nuestro Convenio Colectivo.

Disposición adicional tercera. *Comisión Clasificación Profesional.*

Se crea una Comisión Paritaria, compuesta por cuatro personas, dos en representación de la empresa y dos en representación social, que analizará el Acuerdo de Clasificación Profesional del Metal, para estudiar su posible aplicación para Iveco Pegaso.

Disposición adicional cuarta. *Comisión Manual de Valoración.*

Se crea una Comisión Paritaria, compuesta por cuatro personas, dos en representación de la empresa y dos en representación social.

Disposición adicional quinta. *Prima de Valladolid.*

Establecer el rendimiento óptimo de la planta de Valladolid en el PH 135 a partir del inicio de la producción en serie de la gama S2000.

Disposición adicional sexta. *Plus vigilancia.*

Los vigilantes jurados recibirán un plus denominado «plus vigilancia», como complemento del puesto de trabajo.

Disposición adicional séptima. *Plus ambulancia.*

Los vigilantes jurados con carné de conducir adecuado para llevar las ambulancias de fábrica cobrarán un plus denominado «plus ambulancia».

Disposición adicional octava. *Reuniones de la Dirección y del Comité Intercentros o la Comisión de Aplicación y Vigilancia.*

Se celebrará una reunión cada dos meses.

Disposición adicional novena. *Comodín fábrica Valladolid.*

Para la fábrica de Valladolid la figura del comodín tiene la siguiente aplicación:

Su misión es atender al normal funcionamiento de la línea a la que pertenece, desarrollando para ello su trabajo en el de aquellos puestos que accidentalmente quedan sin cubrir por las siguientes causas:

- Absentismo.
- Consultas y desplazamientos dentro de la fábrica.

Disposición supletoria primera.

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de general aplicación, y en tanto no se oponga al espíritu del mismo a la derogada Ordenanza Laboral para la Industria.

Disposición supletoria segunda.

En cuanto a la duración de los contratos eventuales, se estará a lo dispuesto en los respectivos Convenios Colectivos Siderometalúrgicos Sec-

toriales susceptibles de aplicación a cada uno de nuestros centros de trabajo.

Disposición supletoria tercera.

Si durante la vigencia del Convenio se produjera la negociación y firma de un Convenio estatal de carácter estatutario, se faculta expresamente

a la Comisión de Aplicación e Interpretación para que decida su aplicación o no en el ámbito de este Convenio para aquellas materias no reguladas en el mismo.

Disposición derogatoria única.

El presente Convenio Colectivo sustituye y deroga expresamente al precedente.

ANEXO 1

Pagas por presencia

Presencia

Operarios	Mínimo 99 por 100	Del 98 al 98,9 por 100	Del 97 al 97,9 por 100	Del 95 al 96,9 por 100	< 95 por 100
Empleados	Mínimo 99,5 por 100	Del 99 al 99,4 por 100	Del 98 al 98,9 por 100	Del 97 al 97,9 por 100	< 97 por 100
M. I.	Mínimo 99,75 por 100	Del 99,5 al 99,74 por 100	Del 99 al 99,4 por 100	Del 98 al 98,9 por 100	< 98 por 100
M. S.	100 por 100	Del 99,75 al 99,99 por 100	Del 99,5 al 99,74 por 100	Del 99 al 99,4 por 100	< 99 por 100
Importe de la paga	3.337 pesetas	2.691 pesetas	2.153 pesetas	1.614 pesetas	0 pesetas

No se computarán como absentismo:

Accidente y

Permisos especiales por matrimonio, enfermedad grave o fallecimiento de un familiar de primer grado.

Retrasos por transportes realizado por la empresa.

Tablas salariales

Base para el año 1998

Categorías	Clas.	Salario Convenio — Pesetas	Pagas extras — Pesetas	Total salarios — Pesetas	Prima — Pesetas	Total — Pesetas año
Aprendiz	OD	751.002	123.452	874.454	291.484	1.165.938
Prácticas	OD	907.120	149.116	1.056.236	352.079	1.408.315
Peón	OD	826.101	135.798	961.899	320.633	1.282.532
Especialista A	OD	1.074.326	176.601	1.250.927	352.696	1.603.623
Especialista B	OD	1.239.941	203.826	1.443.767	352.696	1.796.463
Especialista C	OD	1.405.557	231.050	1.636.607	469.438	2.106.045
Especialista E	OD	1.470.911	241.793	1.712.704	469.438	2.182.142
Oficial tercera A	OD	1.385.975	227.831	1.613.806	469.438	2.083.244
Oficial tercera B	OD	1.474.216	242.337	1.716.553	469.438	2.185.991
Oficial tercera E	OD	1.522.137	250.215	1.772.352	516.382	2.288.734
Auxiliar administrativo	E	1.519.159	253.193	1.772.352	413.106	2.185.458
Oficial segunda A	OD	1.525.787	250.814	1.776.601	516.382	2.292.983
Oficial segunda E	OD	1.546.553	254.228	1.800.781	568.021	2.368.802
Oficial segunda	E	1.543.526	257.255	1.800.781	454.418	2.255.199
Oficial primera	OD	1.610.130	264.679	1.874.809	688.099	2.562.908
Oficial primera	E	1.606.979	267.830	1.874.809	550.479	2.425.288
Capataz	MI	1.606.979	267.830	1.874.809	550.479	2.425.288
Cabo guarda	MI	1.606.979	267.830	1.874.809	550.479	2.425.288
Oficial primera E	OD	1.773.042	291.459	2.064.501	715.638	2.780.139
Oficial primera A	E	1.769.572	294.928	2.064.500	572.510	2.637.010
Encargado	MI	1.850.834	308.473	2.159.307	653.165	2.812.472
Operador informático	C	1.904.003	317.334	2.221.337	504.136	2.725.473
Programador informático	C	1.904.003	317.334	2.221.337	504.136	2.725.473
Maestro de segunda	MI	1.904.003	317.334	2.221.337	623.468	2.844.805
Jefe de segunda	MI	1.904.003	317.334	2.221.337	623.468	2.844.805
Jefe de primera	MI	2.030.845	338.474	2.369.319	507.819	2.877.138
Maestro de Taller	MI	2.030.845	338.474	2.369.319	507.819	2.877.138
A. T. S.	C	2.120.482	353.414	2.473.896	557.011	3.030.907
Analista informático	MI	2.120.482	353.414	2.473.896	557.011	3.030.907
Jefe de Taller	MI	2.120.482	353.414	2.473.896	557.011	3.030.907
Mando superior	M	2.502.493	417.082	2.919.575	638.907	3.558.482

Tablas salariales, año 1997

Categorías	Clas.	Salario Convenio — Pesetas	Pagas extras — Pesetas	Total salarios — Pesetas	Prima — Pesetas	Total — Pesetas año
Aprendiz A	OD	620.662	102.027	722.689	240.699	963.388
Aprendiz B	OD	682.728	112.229	794.957	264.986	1.059.943
Aprendiz C	OD	751.002	123.452	874.454	291.484	1.165.938
Prácticas A	OD	751.002	123.452	874.454	291.484	1.165.938
Prácticas B	OD	907.120	149.116	1.056.236	352.079	1.408.315
Peón	OD	826.101	135.798	961.899	320.633	1.282.532
Especialista A	OD	908.711	149.377	1.058.088	352.696	1.410.784
Especialista B	OD	1.074.326	176.601	1.250.927	352.696	1.603.623
Especialista C	OD	1.239.941	203.826	1.443.767	352.696	1.796.463
Especialista D	OD	1.405.557	231.050	1.636.607	352.696	1.989.303
Especialista E	OD	1.470.911	241.793	1.712.704	469.438	2.182.142
Oficial tercera A	OD	1.209.494	198.821	1.408.315	469.438	1.877.753
Oficial tercera B	OD	1.297.735	213.326	1.511.061	469.438	1.980.499
Oficial tercera C	OD	1.385.975	227.831	1.613.806	469.438	2.083.244
Oficial tercera D	OD	1.474.216	242.337	1.716.553	469.438	2.185.991
Oficial tercera E	OD	1.522.137	250.215	1.772.352	516.382	2.288.734
Auxiliar administrativo	E	1.519.159	253.193	1.772.352	413.106	2.185.458
Oficial segunda A	OD	1.330.444	218.703	1.549.147	516.382	2.065.529
Oficial segunda B	OD	1.395.558	229.407	1.624.965	516.382	2.141.347
Oficial segunda C	OD	1.460.673	240.110	1.700.783	516.382	2.217.165
Oficial segunda D	OD	1.525.787	250.814	1.776.601	516.382	2.292.983
Oficial segunda E	OD	1.546.553	254.228	1.800.781	568.021	2.368.802
Oficial segunda	E	1.543.526	257.255	1.800.781	454.418	2.255.199
Oficial primera	OD	1.610.130	264.679	1.874.809	688.099	2.562.908
Oficial primera	E	1.606.979	267.830	1.874.809	550.479	2.425.288
Capataz	MI	1.606.979	267.830	1.874.809	550.479	2.425.288
Cabo guarda	MI	1.606.979	267.830	1.874.809	550.479	2.425.288
Oficial primera E	OD	1.773.042	291.459	2.064.501	715.638	2.780.139
Oficial primera A	E	1.769.572	294.928	2.064.500	572.510	2.637.010
Encargado	MI	1.850.834	308.473	2.159.307	653.165	2.812.472
Operador informático	C	1.904.003	317.334	2.221.337	504.136	2.725.473
Programador informático	C	1.904.003	317.334	2.221.337	504.136	2.725.473
Maestro segunda	MI	1.904.003	317.334	2.221.337	623.468	2.844.805
Jefe de segunda	MI	1.904.003	317.334	2.221.337	504.136	2.725.473
Jefe de primera	MI	2.030.845	338.474	2.369.319	507.819	2.877.138
Maestro de Taller	MI	2.030.845	338.474	2.369.319	507.819	2.877.138
A. T. S.	C	2.120.482	353.414	2.473.896	557.011	3.030.907
Analista informático	MI	2.120.482	353.414	2.473.896	557.011	3.030.907
Jefe de Taller	MI	2.120.482	353.414	2.473.896	557.011	3.030.907
Mando superior	M	2.502.493	417.082	2.919.575	638.907	3.558.482

11121 *ORDEN de 29 de abril de 1998 por la que se establecen las normas reguladoras para la concesión, a las centrales sindicales y organizaciones empresariales, de compensaciones económicas por su participación en los órganos consultivos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de sus organismos autónomos y de las entidades gestoras de la Seguridad Social.*

La Ley 65/1997, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1998, en la aplicación 19.01.311A.480.00, recoge un crédito por importe de 725.000.000 de pesetas, bajo la rúbrica «Compensación económica por participación de centrales sindicales, organizaciones de funcionarios y organizaciones empresariales en los órganos consultivos». Los Acuerdos del Consejo de Ministros de 1 de agosto de 1984 y 1 de julio de 1988 establecen que la preparación, estudio y propuesta de los asuntos propios de la competencia de las organizaciones empresariales y centrales sindicales por su pertenencia a los órganos de participación y control, centrales y periféricos, constituidos en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de sus organismos autónomos y entidades gestoras de la Seguridad Social, en ejercicio de la representación institucional que ostentan, en defensa de los intereses generales de trabajadores y empresas, origina a dichas organizaciones una serie de gastos que son

objeto de las correspondientes compensaciones económicas, fijándose unas cuantías anuales que varían según la clase de órganos consultivos y señalándose una cantidad por cada uno de los miembros a satisfacer mensualmente.

A su vez, el artículo 81.6 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria dispone el establecimiento, por los Ministros correspondientes, de las oportunas bases reguladoras de la concesión de compensaciones y ayudas públicas.

En su virtud, de conformidad con el punto 6, del artículo 81 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, previo informe del Servicio Jurídico del Estado en el Departamento, dispongo:

Artículo 1. *Definición del objeto de la compensación.*

El objeto de las compensaciones reguladas en la presente Orden es la participación institucional de las centrales sindicales y organizaciones empresariales en los órganos colegiados del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de sus organismos autónomos y de las entidades gestoras de la Seguridad Social, que a continuación se citan: Instituto Social de la Marina, Instituto Nacional de Empleo, Instituto Nacional de la Seguridad Social, Fondo de Garantía Salarial, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Comisión