

21315 RESOLUCIÓN de 7 de noviembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del IX Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos.

Visto el texto de la revisión salarial del IX Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 11 de agosto de 1999) (código de Convenio número 9900985) que fue suscrito con fecha 3 de julio de 2000, de una parte, por las asociaciones empresariales ANCEE, CECE y E y G, en representación de las empresas del sector, y de otra, por la central sindical FETE-UGT, en representación del colectivo laboral afectado, 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 de la citada revisión salarial 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, 7 de noviembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Tablas salariales 2000

	Sueldo	Trienios
<i>Personal Técnico titulado</i>		
Titulado de grado superior	204.815	7.836
Titulado de grado medio	150.852	5.643
Logopeda	150.852	5.643
Fisioterapeuta	150.852	5.643
<i>Personal docente</i>		
Profesor titular	167.404	5.537
Profesor titular de enseñanzas especiales	145.654	4.767
Profesor de Taller	141.526	4.845
Adjunto de Taller	139.658	4.729
Educador	141.526	4.888
<i>Personal Técnico no titulado</i>		
Jefe de Producción	162.960	6.088
Adjunto de Producción	152.773	5.566
Encargado	139.974	5.016
Ayudante	131.213	4.983
<i>Auxiliares Técnicos</i>		
Auxiliar Técnico Educativo	114.484	4.452
Cuidador	109.127	4.226
Auxiliar y especialista no médico	101.899	3.930
<i>Personal Administrativo</i>		
Jefe superior	163.850	6.272
Jefe de primera	153.588	5.801
Jefe de segunda	146.572	5.487
Oficial de primera	109.503	4.253
Oficial de segunda	103.046	3.930
Auxiliar	96.383	3.669
Aspirante	71.060	2.734
<i>Profesionales de Oficios</i>		
Jefe de Cocina	121.507	5.019
Gobernanta	121.507	5.019
Oficial de primera	108.490	4.483
Oficial de segunda y Cocinero	102.155	4.125
Ayudante de Cocina	89.153	3.585
Personal Servicios Domésticos	86.606	3.496
Personal no cualificado	86.606	3.496
<i>Personal subalterno</i>		
Conserje	96.808	3.946
Ordenanza	93.268	3.766

	Sueldo	Trienios
Portero, Vigilante y Sereno	89.658	3.585
Telefonista	88.829	3.585
Ascensorista	87.415	3.496
Botones	70.932	2.720
CENTROS DE EDUCACIÓN ESPECIAL CONCERTADOS		
Profesor titular	207.676	5.067
Profesor de Taller (Formación Profesional)	207.676	5.067
Psicólogo o Pedagogo	222.576	8.062
Logopeda y otros titulados de grado medio	203.713	5.382
Auxiliar Técnico Educativo	114.037	4.331
<i>Complementos salariales</i>		
Director del centro	36.401	
Vicedirector o Coordinador de la Sección de Formación Profesional	21.188	
Jefe de Estudios y Secretario	18.592	
Encargado de Residencia	16.114	

Los Logopedas y otros titulados de grado medio con título de grado superior que, con anterioridad a mayo de 1987, vinieran percibiendo el sueldo de titulado de grado superior tendrán derecho a seguir percibiendo el salario establecido en las tablas del anexo II para dicha categoría.

21316 RESOLUCIÓN de 7 de noviembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Irisbus Ibérica, Sociedad Limitada».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Irisbus Ibérica, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9012572), que fue suscrito con fecha 19 de junio de 2000 de una parte por los designados por la dirección de la empresa para su representación y de otra 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 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, 7 de noviembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO «IRISBUS IBÉRICA, SOCIEDAD LIMITADA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

Constituye el objeto del presente Convenio Colectivo, suscrito entre las representaciones de «Irisbus Ibérica, Sociedad Limitada», 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 «Irisbus Ibérica, Sociedad Limitada», de Barcelona (zona franca), Mataró y Madrid.

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 2000, hasta el 31 de diciembre de 2002.

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 estos 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 efecto en su totalidad a partir del momento en que aquella 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: el Comité Intercentros, como representación de los trabajadores 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.*

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 del 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:

- Formación.
- Prácticas.
- Operarios:
- Peón.
- Especialista A.
- Especialista B.
- Especialista C.
- Especialista E.
- Oficial 3.^a A.
- Oficial 3.^a B.
- Oficial 3.^a E.
- Oficial 2.^a
- Oficial 1.^a
- Oficial 1.^a E.

Tec. Operat. de taller.

Empleados:

- Auxiliar.
- Oficial 2.^a
- Oficial 1.^a
- Oficial 1.^a A.

Mandos y cuadros:

Mandos intermedios:

- Cabo Guardas.
- Capataz.

Encargado.
Maestro de 2.^a
Jefe de 2.^a
Jefe de 1.^a
Maestro de taller.
Jefe de taller.
Analista informático.

Cuadros:

A.T.S.
Operador informático.
Programador informático.

Mandos superiores.

A nivel «ad-personan», mantienen su categoría y retribuciones totales, aquellas personas que tengan la categoría 8032 Jefe Equipos Prototipos (JEPR), si bien el desglose de retribuciones será en función de la categoría equivalente de la tabla salarial.

Artículo 13. *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 cubrir las plazas 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 14. *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 15. *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 contrato indefinido y una antigüedad mínima de un año 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 substanciarán 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.

B.4 **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, propias de la especialidad objeto del concurso-oposición:

Curso de un día a seis meses: Un punto.

Curso de seis meses 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) Prueba psicotécnica: 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 uno 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 tableros de avisos el resultado del concurso-oposición, expresando la puntuación obtenida, abriéndose un período de reclamación de cinco días, los 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, 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 tendrán 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 del Juzgado de lo Social 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 16. *Mandos intermedios y técnicos.*

Tendrán la consideración de mandos intermedios y/o técnicos, los ocupantes de los puestos vigentes en cada momento en la organización, cuya valoración, alcance el mínimo de puntos para el primer nivel de mando/técnico.

La definición de mando intermedio y/o técnico se dará de acuerdo con las características y contenido de funciones de cada puesto de trabajo.

El acceso al Colectivo de Mandos Intermedios y Técnicos como consecuencia de la 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 de Iveco Pegaso.

La promoción a primer nivel de mando se realizará mediante la preselección 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 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 curriculum 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 solo 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 100-150 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 Responsable del área decidirá el ocupante del puesto.

La validez de estas pruebas será de dos años a partir de la fecha de la evaluación, transcurrido 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 1.ª, Maestros de Taller, Jefes de Taller, Programador informático, Analista informático, A.T.S., 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:

La empresa establecerá en el plan anual de formación, los cursos necesarios para el desarrollo correcto de las tareas en los puestos de trabajo, especialmente en lo referente a las nuevas tecnologías.

2. Formación específica:

La empresa proseguirá su labor de formación en materia de prevención de riesgos laborales, tanto teórica como práctica, en el momento de la contratación, independientemente de la modalidad o duración de esta, así como cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, o bien cuando se produzcan cambios en las funciones.

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 abonarán 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 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

MovilidadArtículo 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, se abonará el PH. del puesto de origen, salvo que el PH. del puesto de destino sea superior.

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.

Los mayores de cincuenta años que trabajen en las cadenas de montaje, podrán solicitar trabajar en otro puesto fuera de cadena, su solicitud será atendida siempre que, exista un sustituto con igual categoría y profesión del puesto del que lo solicita, en ese caso, el cambio será obligatorio para el que lo sustituye.

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 serán de 15 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 período 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

ProductividadArtículo 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 Irisbus Ibérica el sistema existente en el «Grupo IVECO».

En cuanto a la velocidad de trabajo, se establece como standard de referencia, los rendimientos efectivos de cada planta, correspondiendo a esta actividad el valor 133 de la escala IVECO, base 100.

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 comprobará 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 de 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 éstos 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.

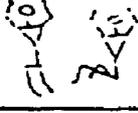
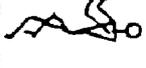
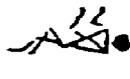
Se le comunica al Comité, ofreciéndose cuantas aclaraciones e informaciones precise.

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		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
<i>Porcentaje hombre</i>	
Concentración intensa:	
Trabajos 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 humedad) J.B Sherer. Índice de enfriamiento en el termómetro húmedo de Kata milicalorias (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:

Año 2000: La jornada laboral será de 1.720 horas, 215 días a nivel individual, 216 días laborables en calendario.

La libranza se producirá de mutuo acuerdo entre el mando y el interesado.

Año 2001: La jornada laboral será de 1.720 horas, 215 días a nivel individual, 216 días laborables en calendario.

La libranza se producirá de mutuo acuerdo entre el mando y el interesado.

Año 2.002: 1.720 horas anuales de trabajo efectivo, 215 días laborables en calendario.

La duración de la jornada diaria será la misma en todos los Centros. La jornada industrial será de 222 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 vehículos a necesidades de clientes. (Refurbishing).
- Recambios.
- Proceso de datos.

Las necesidades de personal, se cubrirán prioritariamente con 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 60 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 una 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 solo 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

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.*

Entendiendo la necesidad existente de adecuar en todo momento la capacidad productiva a la demanda del mercado, y con el fin de que esta necesidad afecte lo menos posible a la estabilidad en el empleo, se adoptan las siguientes medidas:

1. Aumento de producción:

Por incremento de la producción, se podrán realizar un máximo de diez sábados como jornadas adicionales al año con la siguiente operativa:

1.1 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.

1.2 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.

1.3 El incumplimiento del punto anterior, comportará la exclusión total de este pacto.

1.4 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) En estas jornadas, se trabajará exclusivamente en el turno de mañana. Situaciones excepcionales serán valoradas conjuntamente.

d) No se podrá comunicar a nivel individual, la necesidad de trabajar dos sábados seguidos, salvo que lo sean voluntariamente.

1.5 Se abonará cada jornada adicional, según la siguiente tabla, o se librará $1 \times 1,50$.

El exceso de 0,50, cuando se libre, se abonará como permiso retribuido.

Categoría o equivalente	Importe — Pesetas
Especialista	21.000
Oficial de 3. ^a	21.000
Oficial de 2. ^a	21.500
Oficial de 1. ^a	22.000
Oficial de 1. ^a E	22.500
A partir de Encargado	23.000

2. Disminución de producción.

2.1 Siempre que de acuerdo con la producción a realizar según «rolling», disminuya las necesidades de personal, sobre la plantilla existente, se librará en días laborables (lunes o viernes), trabajando posteriormente sábados (exclusivamente en turno de mañana); no se podrá recuperar en sábados de puente o fiestas oficiales.

La recuperación que será a nivel colectivo, deberá efectuarse en un plazo máximo de doce meses.

El día de libranza se abonará como trabajado.

2.2 Si la situación se mantiene por un periodo superior a tres meses seguidos, se actuará conforme se indica en el artículo 55 (Contrataciones), en cualquier caso durante este periodo, los días a cambiar no excederán de doce.

2.3 La comunicación al Comité de Empresa, se realizará con una antelación de veinte días, y a los trabajadores afectados con diez días.

2.4 Estas jornadas, en el momento en que se recuperen se compensarán con 8.000 pesetas, en las recuperaciones el transporte será el habitual.

3. Una vez aplicada una de las dos medidas (aumento o disminución de producción), durante los siguientes sesenta días no se podrá aplicar la medida contraria.

4. En situaciones excepcionales ajenas a la empresa y previa justificación al Comité, los plazos establecidos en este artículo serán de siete días naturales. Se entiende por situaciones excepcionales, la falta de grupos fundamentales y la parada de instalaciones (superior a ocho horas) que impidan el montaje de los vehículos.

Causas excepcionales:

Averías, de más de seis horas en instalaciones que provoquen la no continuidad de la producción en el resto de la Fábrica, Ejemplo: Soldadura, pintura, redes.

Materiales, falta de grupos fundamentales que no permitan la continuidad de la producción (largueros, puentes, ejes, motores, cajas de cambio).

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.

Madrid:

De siete a quince horas.

De quince a veintitrés horas.

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

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

Barcelona:

De seis a catorce horas.

De siete a quince horas.

De catorce a veintidós horas.

De veintidós a seis horas.

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

Mataró:

De siete a quince horas.

De quince a veintitrés horas.

De veintitrés a siete horas.

De ocho a diecisiete horas (jornada interrumpida).

Corretornos: Áreas de Fca. Que por su tipo de trabajo, el personal que conforma las mismas, se encuentra sujeta a un turno de libranza en días festivos distintos al resto de la plantilla, determinándose sus días libres por calendario específico.

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, siempre que todo el período quede comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

El cambio de vacaciones, se efectuará prioritariamente con personal voluntario, si éstos no fueran suficientes, se cubrirán las necesidades con el resto del personal, con carácter rotativo. A un mismo trabajador, no se le cambiarán dos años seguidos salvo voluntariedad.

La comunicación al personal, deberá efectuarse antes del 31 de marzo.

Artículo 31. Control de presencia.

Permanencia en el puesto de trabajo: Se acentúa al máximo el cumplimiento de lo reglamentado sobre cumplimiento 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 disfrutará, dentro del recinto de fábrica, uniformadamente 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 salarialesArtículo 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.

Tendrá 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 trabajos nocturnos.

Plus bomberos.

Plus técnico volante.

Plus telefonista.

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 Seguridad Social.

Atenciones sociales.

Indemnizaciones y suplidos.

Artículo 37. *Incremento salarial.*

Año 2000:

IPC real + 1 por 100.

Desde el 1 de enero se abonará el 3 por 100 sobre todos los conceptos incrementados en el Convenio anterior.

La revisión salarial será con efectos 1 de enero de 2000 y se aplicará una vez se conozca el IPC real.

Año 2001:

IPC real + 0,5 por 100.

Desde el 1 de enero se abonará el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado más 0,5 por 100, sobre todos los conceptos incrementados en el año anterior.

La revisión salarial será con efectos 1 de enero de 2001 y se aplicará una vez se conozca el IPC real.

Año 2002:

IPC real + 0,5 por 100.

Desde el 1 de enero se abonará el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado más 0,5 por 100, sobre todos los conceptos incrementados en el año anterior.

La revisión salarial será con efectos 1 de enero de 2002 en el caso que el IPC real, supere el IPC previsto para el año en el primer semestre de 2002, y con efectos 1 de julio de 2002 en el caso que el IPC real, supere el IPC previsto para el año en el segundo semestre de 2002, y se aplicará una vez se conozca el IPC real.

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:

$$\frac{\text{Percepciones teóricas totales}}{\text{Horas de prima}} = \text{Precio hora absentismo}$$

De las percepciones teóricas totales, se excluyen los complementos de calidad y cantidad, ya que estos 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 este, 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 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 se incrementan anualmente en las mismas pesetas que se incrementa el SMI.

Categorías	Clas.	Valor	Pesetas
Nivel 1:			
Peón	O	(Día)	2.356,00
Nivel 2:			
Especialista	O	(Día)	2.362,00
Nivel 3:			
Oficial 3. ^a	O	(Día)	2.364,00
Auxiliar	E	(Mes)	71.030,00

Categorías	Clas.	Valor	Pesetas
Nivel 4:			
Oficial 2. ^a	O	(Día)	2.372,00
Oficial 2. ^a	E	(Mes)	71.600,00
Nivel 5:			
Oficial 1. ^a	O	(Día)	2.379,00
Oficial 1. ^a	E	(Mes)	72.070,00
Cabo Guarda	E	(Mes)	71.200,00
Nivel 6:			
Oficial 1. ^a E	O	(Día)	2.379,00
Oficial 1. ^a A	E	(Mes)	72.070,00
Nivel 7:			
Encargado	E	(Mes)	71.530,00
Nivel 8:			
Operador informático	E	(Mes)	72.760,00
Program. informát.	E	(Mes)	72.760,00
Maestro 2. ^a	E	(Mes)	72.030,00
Jefe 2. ^a	E	(Mes)	72.760,00
Nivel 9:			
Jefe 1. ^a	E	(Mes)	73.270,00
Maestro Taller	E	(Mes)	72.200,00
Nivel 10:			
ATS	E	(Mes)	74.630,00
Analista informático	E	(Mes)	74.630,00
Jefe Taller	E	(Mes)	73.220,00
Nivel 11:			
Mando superior	E	(Mes)	75.190,00

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

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

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

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

El mínimo de personas afectadas por esta medida será de una por cada 220 trabajadores o fracción.

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 43. *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 días festivos, de acuerdo con el calendario laboral, cuando no tengan consideración de horas extras y conlleven el cambio de descanso por otro día distinto, a petición de la dirección, desde enero de 2000 serán compensadas con 5.000 pesetas, siendo obligatorio para los corretornos y voluntario para el resto.

Para los corretornos, que será obligatorio; la compensación será de 5.500 pesetas.

Esta gratificación quedará automáticamente eliminada cuando desaparezcan las circunstancias que lo 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	33,53 pesetas/hora.
Dos circunstancias	41,91 pesetas/hora.
Tres circunstancias	50,30 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.

El porcentaje sobre la prima de los operarios directos de su categoría, será del 95 por 100.

Empleados:

(Auxiliar, Oficial 2.^a, Oficial 1.^a y Oficial 1.^a «A» o categorías equivalentes)

El porcentaje sobre la prima de los operarios directos será del 90 por 100.

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.*

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 50 por 100 sobre el valor de la hora normal y excluidos los complementos de puesto 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 80 horas, el descanso será obligatorio, 1 × 1,50. El exceso de 0,50 se abonará como permiso retribuido.

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 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. *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 54. *Complemento de indemnización por accidente de trabajo.*

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

CAPÍTULO VIII

Empleo

Artículo 55. *Contrataciones.*

Ambas partes reconocen la necesidad de establecer fórmulas que por un lado, faciliten el incremento de la contratación de empleados y que esa contratación pase a ser indefinida, si lo posibilitan las necesidades de producción y por otro permitan la extinción de esos contratos si se reducen las necesidades de producción.

Con esa finalidad flexibilizadora se acuerda:

1. Parámetro de medida: Siendo el «Rolling» el programa de producción mensual, considerando que el compromiso de entrega de vehículos se programa a noventa días y que, en ese período trimestral, los dos primeros meses se pueden considerar de producción fija o comprometida y el tercero susceptible de variación en función de la demanda, se tomará como dato objetivo que mide la producción el «Rolling» de la empresa fijado trimestralmente para enero, abril, julio y octubre.

2. Plantilla:

La plantilla existente en cada centro de trabajo, será la real en el primer día de los meses de enero, abril, julio y octubre.

La plantilla necesaria en cada centro de trabajo, será la que determine el cálculo de necesidades de acuerdo con la producción establecida en el «Rolling» para enero, abril, julio y octubre.

Las diferencias de plantilla entre la real y la necesaria (promedio del mes de referencia más los dos siguientes), se adecuará conforme a lo establecido en los puntos 4, 5 y 6.

3. Normas para la contratación:

Nuevas contrataciones:

La presentación de instancias, se efectuará en el Departamento de Personal, devolviendo una copia sellada y numerada al interesado.

La contratación para puestos en los que no se requiera una profesión específica, se efectuará por orden de antigüedad en la presentación de instancias.

Contratos indefinidos: El pase de eventual a indefinido se efectuará según las necesidades, por antigüedad en la eventualidad.

4. Contratación de duración determinada:

Cuando el incremento de producción (según «Rolling») requiera incrementar la plantilla, la empresa contratará en la modalidad de contrato de duración determinada hasta un 20 por 100 de la plantilla fija de cada centro de trabajo. Durante dos períodos de tres meses al año, seguidos o alternos, y con la presentación a la Comisión de Producción del «Rolling» que lo justifique, se podrá incrementar la contratación de duración determinada hasta en un 15 por 100 adicional de la plantilla fija de cada centro de trabajo.

Esta contratación, se llevará 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.

5. Contratación indefinida conforme a esta cláusula:

Cuando el incremento de producción (según «Rolling») requiera incrementar la plantilla, superando los porcentajes establecidos en el punto 4 de la plantilla fija de cada centro de trabajo, ese exceso de necesidad productiva será atendido por la empresa con contrato de duración indefinida. Esta contratación se efectuará con personal eventual en activo o en espera.

De la media de eventuales de cada año, se pasará con carácter anual, el 5 por 100 de contratos de eventuales a indefinidos. El cómputo se realizará por centro de trabajo.

6. Reducción o extinción de los contratos:

Sin que ambas partes renuncien a sus respectivos derechos y actos que estimen oportunos en cuanto a la legislación y disposiciones vigentes, para los demás supuestos y colectivos, acuerdan, que la reducción de las necesidades productivas (según «Rolling») operarán como causa de extinción (artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores). En todo caso y subsidiariamente a lo anterior ambas partes establecen que esa reducción de la producción será causa de extinción conforme establece el artículo 51 y, en su caso 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

La reducción de las necesidades productivas, será comprobada por la representación de los trabajadores, a través de la Comisión de Producción, y en cualquier caso, deberá ser proporcional en todas las Fábricas que realicen el mismo producto.

Cuando el descenso de producción (según «Rolling») requiera disminuir la plantilla para acomodarla a las necesidades de producción, los ceses necesarios de contratos indefinidos se acometerán después de cesar los trabajadores con contratos de duración determinada.

Los ceses de contratación indefinida, se producirán en orden inverso a la antigüedad en la empresa y en cualquier caso, sólo afectará a los contratos indefinidos establecidos al amparo de este artículo del presente Convenio Colectivo.

7. Reingreso: Los trabajadores con contrato indefinido que cesen al amparo de esta cláusula, serán incluidos en una «bolsa de empleo» que servirá en el futuro para atender a nuevas contrataciones si las necesidades de producción lo requieren. El orden de reingreso será conforme se establece en el punto 3 de este artículo (normas para la Contratación). A estos trabajadores no se les volverá a aplicar esta medida, en tanto haya trabajadores contratados en función de esta cláusula y que no hayan cesado en función de la misma.

Artículo 56. *Jubilación.*

Siempre que sea factible jubilarse conforme a las normas de la Seguridad Social se establecen:

a) Jubilación anticipada:

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 de indemnización:

A los sesenta años 29 mensualidades, valores año anterior.

A los sesenta y un años 23 mensualidades, valores año anterior.

A los sesenta y dos años 17 mensualidades, valores año anterior.

A los sesenta y tres años 11 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.

b) Jubilación obligatoria: 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.

Artículo 57. *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 12 mensualidades.
Incapacidad Laboral total 20 mensualidades.

CAPÍTULO IX

Atenciones sociales

Artículo 58. *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 59. *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 60. *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 61. *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 pesetas.

El reintegro de principal se efectuará en 60 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 corresponda.

En cualquier caso, el importe máximo de los capitales prestados pendientes de amortización no podrá ser superior, al final de cada año a 2.067.561 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 62. *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 30.000 pesetas.

Artículo 63. *Excedencia por maternidad y lactancia.*

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

Artículo 64. *Transporte.*

El transporte de los productores de Madrid será a cargo de la empresa, como en la actualidad.

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 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 responsable de personal deberá autorizarlo.

Artículo 65. *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 66. *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 67. *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 dos millones ochocientas mil (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.

CAPÍTULO X

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 los medios de comunicación existentes, previa comunicación a la dirección y si ésta no objeta nada en contra.

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

d) 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.

e) 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 Seguridad y Salud, estas Comisiones, podrán ser:

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

f) 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.

Comisión paritaria de puestos de trabajo:

Tiene funciones mediadoras y resolutorias 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.

Comisión de Producción:

Esta Comisión tratará sobre temas relacionados con la producción, cantidad y productos a fabricar («Rolling»), necesidades de personal (cálculo de necesidades), calidad del producto, horas extras, etc.

Se reunirá por centros mensualmente y tendrá carácter informativo. El número de miembros de la representación de los trabajadores será de cinco personas.

Artículo 69. *El Comité Intercentros.*

Se reconoce un único Comité Intercentros que representará a todos los centros de «Irisbus Ibérica» incluidos en el artículo 2 del presente Convenio.

El Comité Intercentros estará compuesto por siete miembros, según artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores. Tendrán representación todos los centros de trabajo.

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 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 los medios de comunicación existentes, previa comunicación a la dirección y si ésta no objeto nada en contra.

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 las secciones sindicales.

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 tablones que al efecto se destinen.

Las centrales sindicales con más del 15 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 del 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 que las horas concedidas a los representantes de los trabajadores, serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las centrales sindicales con una afiliación superior al 15 por 100 de los trabajadores en el conjunto de los centros, dispondrán de un complemento del 75 por 100 sobre las horas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical, por cada miembro en el Comité y de Delegados sindicales. Este tiempo 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 de Comité de Empresa, como consideren necesario, para el desarrollo de sus actividades.

Disposición adicional primera. *Comisión manual de Valoración.*

Se mantiene la representación de «Irisbus Ibérica», hasta la finalización del manual.

Disposición adicional segunda. *Tablas salariales.*

Al personal con contrato eventual al pasar a indefinido, se le aplicará el salario de la última letra de su categoría.

Disposición adicional tercera. *Plus vigilancia.*

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

Disposición adicional cuarta. *Plus ambulancia.*

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

Disposición adicional quinta. *Reuniones de la dirección y el Comité Intercentros o la Comisión de Aplicación y Vigilancia.*

Se celebrará una reunión cada dos meses.

Disposición adicional sexta. *Discapacitados.*

Siendo conscientes los firmantes del presente Convenio, de las dificultades que existen para integrar a personal discapacitado en nuestro sistema productivo, tendrán presente esta circunstancias de cara a facilitar futuras incorporaciones.

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 Sectoriales 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 NÚMERO 1

Pagas por 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.
Mandos intermedios	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.	< 99 por 100.
Mandos superiores	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	3.734 pesetas.	3.011 pesetas.	2.409 pesetas.	1.806 pesetas.	Cero pesetas.

No se computarán como absentismo:

Accidente.

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

Retrasos por transporte realizado por la empresa.

ANEXO NÚMERO 2

Tablas salariales a enero de 2000 (bisiesto)

Categoría	Clasif.	Salario Convenio - Pesetas	Pagas extras - Pesetas	Total salarios - Pesetas	Total prima - Pesetas	Total pesetas/año
Aprendiz (Form.)	OD	824.304	135.132	959.436	319.812	1.279.248
Prácticas 1.º año	OD	1.270.641	208.302	1.478.943	386.972	1.865.915
Peón	OD	906.734	148.645	1.055.379	351.793	1.407.172
Especialista (A)	OD	1.270.641	208.302	1.478.943	386.972	1.865.915
Especialista (B)	OD	1.360.968	223.110	1.584.078	386.972	1.971.050
Especialista (C)	OD	1.542.749	252.910	1.795.659	515.060	2.310.719
Especialista (E)	OD	1.614.482	264.669	1.879.151	515.060	2.394.211
Oficial 3.ª (A)	OD	1.521.255	249.386	1.770.641	515.060	2.285.701
Oficial 3.ª (B)	OD	1.618.110	265.264	1.883.374	515.060	2.398.434
Oficial 3.ª (E)	OD	1.670.708	273.887	1.944.595	566.566	2.511.161
Auxiliar Administrativo	E	1.666.797	277.799	1.944.596	509.909	2.454.505
Oficial 2.ª (E)	OD	1.697.508	278.280	1.975.788	623.223	2.599.011
Oficial 2.ª	E	1.693.531	282.256	1.975.787	560.901	2.536.688
Oficial 1.ª	OD	1.767.289	289.720	2.057.009	754.971	2.811.980
Oficial 1.ª	E	1.763.151	293.858	2.057.009	679.474	2.736.483
Capataz	MI	1.763.151	293.858	2.057.009	603.976	2.660.985
Cabo Guarda	MI	1.763.151	293.858	2.057.009	603.976	2.660.985
Cabo Guarda	MI	1.763.151	293.858	2.057.009	603.976	2.660.985
Oficial 1.ª (A)	OD	1.946.104	319.033	2.265.137	785.186	3.050.323
Oficial 1.ª (A)	E	1.941.545	323.590	2.265.135	706.667	2.971.802
Encargado	MI	2.030.705	338.452	2.369.157	716.642	3.085.799
Oper. informático	C	2.089.041	348.173	2.437.214	553.130	2.990.344
Prog. informático	C	2.089.041	348.173	2.437.214	553.130	2.990.344
Maestro 2.ª	MI	2.089.041	348.173	2.437.214	553.130	2.990.344
Jefe de 2.ª	MI	2.089.041	348.173	2.437.214	553.130	2.990.344
Jefe de 1.ª	MI	2.228.210	371.368	2.599.578	557.171	3.156.749
Maestro Taller	MI	2.228.210	371.368	2.599.578	557.171	3.156.749
ATS	C	2.326.559	387.760	2.714.319	611.144	3.325.463
Analista informático	MI	2.326.559	387.760	2.714.319	611.144	3.325.463
Jefe Taller	MI	2.326.559	387.760	2.714.319	611.144	3.325.463
Mando superior	M	2.745.694	457.616	3.203.310	700.998	3.904.308