



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

AÑO CCCXLV

MIÉRCOLES 23 DE NOVIEMBRE DE 2005

NÚMERO 280

FASCÍCULO SEGUNDO

19304 *RESOLUCIÓN de 31 de octubre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de Irisbus Ibérica, S.L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Irisbus Iberica, S.L. (Código de Convenio n.º 9012572), para el período 2003-2005, que fue suscrito, con fecha 27 de abril de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo 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 octubre de 2005.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.



MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA

CONVENIO COLECTIVO DE IRISBUS IBÉRICA, S. L.**CAPÍTULO I****Disposiciones generales****Artículo 1. Objeto.**

Constituye el objeto del presente Convenio Colectivo, suscrito entre las representaciones de Irisbus Ibérica, S.L. 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, S.L., de Barcelona 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 01/01/2003, hasta el 31 de diciembre de 2005.

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:

- Adecuación de disponibles.
- Aptos sin plaza.
- Concurso-Oposición.
- Regularización de categorías.
- 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:

- Falta de aptitud física para el puesto de trabajo, según el Servicio Médico de la Empresa.
- Estar en situación de excedencia a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.
- Haber sido sancionado por falta muy grave con incapacitación para promocionar, en el plazo de la sanción impuesta.
- 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 Of. 1.^a 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:

- Pruebas prácticas.
- Pruebas teóricas.
- 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 15 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:

- Presidente: A designar por la Dirección.
- 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 1 día a 6 meses: 1 punto.
 Curso de 6 meses a 12 meses: 2 puntos.
 Curso de más de 12 meses: 3 puntos.
 Título de oficialía o similar: 3 puntos.
 Título de Maestro o similar: 5 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 6 puntos.

c) Prueba práctica: Máximo de 50 puntos.

d) Prueba teórica: Máximo de 25 puntos.

e) Prueba psicotécnica: Máximo de 9 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 tablones 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 1.º 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, pasaran a realizar un curso sobre técnicas de Mandos y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Una vez finalizado con aprovechamiento el periodo 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 ampliaría 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 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 plaza 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 puesto 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 90 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 90 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 50 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 50 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 lograrlos.

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 10 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.

Tiempo 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 (O.I.T.), 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 5 y 15 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		Estado 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 25	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 25 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:	
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 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:

Año 2003: La jornada laboral será de 1.720 horas, 215 días laborables en calendario.

Año 2004: La jornada laboral será de 1.712 horas, 214 días a nivel individual, 215 días laborables en calendario.

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

Año 2005: La jornada laboral será de 1.712 horas, 214 días a nivel individual, 215 días laborables en calendario.

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

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

La jornada industrial será de 221 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 30 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% 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 25 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 8 h. a 16,45 h. con 45 minutos para comer.

Barcelona: De 8 h. a 16,45 h. con 45 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 10 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 10 días naturales de antelación y a los afectados con al menos 5 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 euros
Especialista	126,21
Oficial de 3. ^a	126,21
Oficial de 2. ^a	129,22
Oficial de 1. ^a	132,22
Oficial de 1. ^a E	135,23
A partir de Encargado ..	138,23

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 12 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 10 días, y a los trabajadores afectados con 5 días.

2.4 Estas jornadas, en el momento en que se recuperen se compensarán con 48,08 Euros; 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 30 días no se podrá aplicar la medida contraria, salvo por causas excepcionales.

4. Causas excepcionales.

En situaciones excepcionales ajenas a la Empresa y previa justificación al Comité, los plazos establecidos en este artículo serán de 3 días naturales.

Se entiende por situaciones excepcionales:

Parada de instalaciones (superior a 8 horas) que impidan el montaje de los vehículos.

Averías, de más de 6 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 y piezas fundamentales que no permitan la continuidad de la producción (largueros, puentes, ejes, motores, cajas de cambio, etc.).

5. Aumento y posteriormente disminución de Producción.

Siempre que de acuerdo con la producción a realizar según rolling, se contemplen incrementos y posteriormente disminuciones de producción, será posible trabajar 5 sábados (exclusivamente en turno de mañana) y luego descansar 5 días al año.

Este punto es diferente a lo especificado en el punto 1.

La comunicación al Comité de Empresa, se realizará con una antelación de 10 días, y a los trabajadores afectados con 5 días.

Estas jornadas, se abonarán con 60,-Euros

El descanso de cada día realizado, deberá efectuarse en un plazo máximo de 12 meses.

Si a los 6 meses de cada día realizado no se ha descansado, se definirá el día de descanso colectivo y en cualquier caso, si este no fuera posible prevalece el derecho individual a realizar dicho descanso sobre la regularización de la diferencia con la tabla del punto 1.5.

El descanso individual se acordará entre el trabajador y su mando.

Artículo 27. Turno de noche.

Se establece para el turno de noche un descanso acumulable de 20 minutos por jornada completa en turno de noche, que serán disfrutados como día de descanso cuando el acumulado llegue a un máximo de 8 horas, previo acuerdo entre el interesado y su mando.

Artículo 28. Horarios.

Madrid:

De 7:00 a 15:00 horas.

De 15:00 a 23:00 horas.

De 8:00 a 16,45 horas (Jornada Interrumpida).

De 10:00 a 18,45 horas (Jornada Especial).

Barcelona:

De 6:00 a 14:00 horas.

De 7:00 a 15:00 horas.

De 14:00 a 22:00 horas.

De 22:00 a 6:00 horas.

De 8:00 a 16,45 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 30 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 15 minutos diarios de pausa para tal menester que se disfrutará, 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 8 horas de trabajo efectivo.

Por lo que se refiere a las cadenas de montaje, éstas también pararán los 15 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.

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 2003: 2,25 %.

Desde el 1 de enero se abonará el 2,25 % sobre todos los conceptos incrementados en el Convenio anterior.

Si el IPC real de 2003 es superior a 2,25%, la diferencia se regularizará en tablas a 31-12-2003 una vez se conozca el IPC real.

Año 2004: IPC real + 0,5 %.

Desde el 1 de enero se abonará el IPC previsto en los presupuestos generales del Estado más 0,5 %, sobre todos los conceptos incrementados en el año anterior.

Si el IPC real de 2004 es superior al IPC previsto, la diferencia se regularizará en tablas a 31-12-2004 una vez se conozca el IPC real.

Año 2005: IPC real + 0,5 %.

Desde el 1 de enero se abonará el IPC previsto en los presupuestos generales del Estado más 0,5 %, sobre todos los conceptos incrementados en el año anterior.

Si el IPC real de 2005 es superior al IPC previsto, la diferencia se regularizará en tablas a 31-12-2005 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 240 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, Plus Personal y Plus Personal de Adecuación, correspondientes a las 15 primeras horas anuales de ausencia.

Artículo 40. *Plus personal.*

El 31 de diciembre de 2004 desaparece el denominado Plus de Antigüedad.

Los emolumentos que cada trabajador venía percibiendo por dicho concepto, pasarán a partir del 1 de enero de 2005 a denominarse Plus Personal.

A todos los trabajadores a partir del 1 de enero de 2005, la Empresa les aportará a un plan de pensiones la cantidad que les corresponda según se describe en los párrafos siguientes con la misma frecuencia y en la misma cuantía que lo hubiera hecho en concepto de antigüedad, y durante un máximo de 30 años o hasta 60 años de edad. Transcurridos los 30 años ó 60 años de edad, la aportación para los siguientes será la del último año (año 30 ó 60 años de edad) incrementada anualmente con el mismo porcentaje que se incrementen los trienios.

No obstante lo anterior, se respetarán las condiciones más beneficiosas consolidadas a nivel personal hasta la fecha, así como el derecho a seguir devengando trienios en las condiciones que a continuación se especifican:

Se seguirán generando trienios hasta la edad máxima de 60 años; además, el último trienio o fracción generado vendrá definido en función de la edad, es decir, no se aplicará la norma de primer o segundo semestre.

Al cumplir la edad de 60 años, aquellos trabajadores que tengan generado dos años de un nuevo trienio se le abonará dos tercios, en el caso de ser un año el generado se le abonará un tercio.

Con respecto a la aplicación, el último trienio se aplicará desde el primer día del mes siguiente a que cumpla el trienio real, asimismo la parte a aplicar, de un tercio o dos tercios, se efectuará desde el primer día del mes siguiente a que el trabajador cumpla 60 años.

Durante la vigencia de este Convenio, los trienios que se generen a partir del 01-01-05, el 80% de la cantidad resultante por ese concepto pasará a pagarse a través del Plus Personal y el 20% restante a través del Fondo de Pensiones que será constituido.

Una vez terminada la vigencia de este Convenio, del total de todos los trienios que se puedan generar a partir de ese momento, el 75% de la cantidad generada pasará a Plus Personal y el 25% restante a Fondo de Pensiones.

No obstante, el personal que lo desee podrá pasar voluntariamente parte o la totalidad de su Plus Personal al Fondo de Pensiones a través de petición escrita al Área de Recursos Humanos.

A fin y efecto de formalizar lo anteriormente especificado, ambas partes se reunirán para desarrollar el Reglamento necesario de acuerdo a la legislación vigente.

No obstante, este texto puede ser objeto de alguna variación en función de los dictámenes jurídico laborales que ambas partes consultarán.

El citado Plus Personal y la aportación al Plan de Pensiones se devengarán por trienios, equivalente cada uno de ellos al valor que resulte de la aplicación del 5% sobre las cantidades por categoría, según recogido en la tabla siguiente.

A partir del 1 de enero de 2005, para el cálculo del Plus Personal y la aportación al Plan de Pensiones se incrementará a la cantidad del peón indicado en la tabla siguiente, en el tanto por cien de subida aplicado al Salario Mínimo Interprofesional y la diferencia resultante entre la nueva cantidad y la anterior, se sumará a las cifras de las otras categorías, si el dato es diario y ésta por 30 si es mensual.

Categorías	Clas.	Valor	Euros
<i>Nivel 1</i>			
Peón	O	(Día)	15,0400
<i>Nivel 2</i>			
Especialista	O	(Día)	15,0791
<i>Nivel 3</i>			
Oficial 3. ^a	O	(Día)	15,0911
Auxiliar	E	(Mes)	453,3035
<i>Nivel 4</i>			
Oficial 2. ^a	O	(Día)	15,1362
Oficial 2. ^a	E	(Mes)	456,7292
<i>Nivel 5</i>			
Oficial 1. ^a	O	(Día)	15,1782
Oficial 1. ^a	E	(Mes)	459,5540
Cabo guarda	E	(Mes)	454,3252
<i>Nivel 6</i>			
Oficial 1. ^a E	O	(Día)	15,1782
Oficial 1. ^a E	E	(Mes)	459,5540
<i>Nivel 7</i>			
Encargado	E	(Mes)	456,3085
<i>Nivel 8</i>			
Operador Informat.	E	(Mes)	463,7010
Program. Informat.	E	(Mes)	463,7010
Maestro 2. ^a	E	(Mes)	459,3136
Jefe 2. ^a	E	(Mes)	463,7010
<i>Nivel 9</i>			
Jefe 1. ^a	E	(Mes)	466,7661
Maestro Taller	E	(Mes)	460,3353
<i>Nivel 10</i>			
A.T.S.	E	(Mes)	474,9399
Analista Informat.	E	(Mes)	474,9399
Jefe Taller	E	(Mes)	466,4656
<i>Nivel 11</i>			
Mando Superior	E	(Mes)	478,3056

Cuando los trienios, se cumplan en el 1.º semestre, se abonarán desde enero del mismo año, cuando se cumplan en el 2.º semestre, se abonará desde Enero del año siguiente.

Artículo 41. *Personal con 24 años sin promoción.*

El personal que no haya variado de situación respecto a la categoría profesional durante un periodo de 24 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 1 por cada 220 trabajadores o fracción.

Artículo 42. *Plus Jefe de Equipo.*

El plus que recibirá el Jefe de Equipo consistirá en el 20% 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:

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

Operarios:

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

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 2.000 serán compensadas con 30,05 €, siendo obligatorio para los correturnos y voluntario para el resto.

Para los correturnos, que será obligatorio; la compensación será de 33,06 euros.

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 1 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 0,22 €/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: 0,23 €/hora.

Dos circunstancias: 0,28 €/hora.

Tres circunstancias: 0,34 €/hora.

Estos valores serán incrementados en las mismas condiciones previstas en el art. 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 % sobre la prima de los operarios directos de su categoría, será del 95%.

Empleados (Auxiliar, Oficial 2.^a, Oficial 1.^a y Oficial 1.^a «A» o categorías equivalentes): El % sobre la prima de los operarios directos será del 90%.

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% 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, $1 \times 1,50$. 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 art. 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 Personal, 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, plus personal 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 24 horas anuales, a razón de salario convenio, Plus personal adecuación, plus reconversión y plus personal, 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 90 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 y 5.

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% 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% 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% de contratos de eventuales a indefinidos. El cómputo se realizará por centro de trabajo.

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 60 años: 29 mensualidades, valores año anterior.

A los 61 años: 23 mensualidades, valores año anterior.

A los 62 años: 17 mensualidades, valores año anterior.

A los 63 años: 11 mensualidades, valores año anterior.

A los 64 años: 7 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.

En tanto subsista el desempleo actual (sobre todo juvenil) en el país, se acuerda como medida de solidaridad, la jubilación obligatoria a los 65 años, siempre que el trabajador tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos para tener derecho a la pensión de jubilación en la modalidad contributiva que exige la legislación de la Seguridad Social.

Si la situación de la Empresa lo permitiera, se consideraría la posibilidad de jubilación a los 64 años, conforme se establece en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio.

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 socialesArtículo 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 18,81 € 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 3 a 16 años la cantidad de 5,36 €. 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 10,05 € 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 5 años con el interés legal y hasta un importe máximo de 6.000 €.

El reintegro de principal se efectuará en 60 mensualidades constantes (5 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 12.426 €.

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 180 €.

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 0,38 € por cada día de trabajo efectivo. La aportación de los trabajadores de esta Fábrica en concepto de transporte suplido será de 0,09 €.

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, S. L.*

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, S. L., 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 dieciséis mil ochocientos veintiocho con treinta y cuatro (16.828,34 €), 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 sindicalArtículo 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 el Comité 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) El Presidente y Secretario del comité de Empresa podrán utilizar, en cada caso, la fotocopiadora 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 8 miembros, 4 en representación de la Empresa y 4 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.

Comisión 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.

Comité de Seguridad y Salud.—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.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias establecidas en la legislación vigente, rigiéndose por la misma y por el acuerdo interprofesional de Catalunya.

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 5 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 seis 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 fotocopiadora 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.

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.

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 R.D. 1/95 (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 E.T. y la L.O.L.S.

Las Centrales Sindicales con una afiliación superior al 15% de los trabajadores en el conjunto de los Centros, dispondrán de un complemento del 75% sobre las horas establecidas en el E.T. y L.O.L.S., 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 necesaria, para el desarrollo de sus actividades.

CAPÍTULO XI

Conducta laboral

Artículo 72. *Código de Conducta Laboral.*

1. Principios ordenadores.

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral, tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento con-

tractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

2. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia o intención, en: leve, grave o muy grave.

3. Faltas leves.-Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la Empresa.

g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la Empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

4. Faltas graves.-Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la Empresa.

g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la Empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la Empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/a que se manifiesten en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

5. Faltas muy graves.–Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la Empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la Empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la Empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objetos de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la Empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por Directivos, Jefes o Mandos Intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

6. Sanciones.–Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.

Despido.

7. Prescripción.–Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposiciones adicionales.

1. Comisión Manual de Valoración.–Se mantiene la representación de Irisbus Ibérica, hasta la finalización del manual.

2. Tribunal Laboral de Catalunya.–Se acuerda su utilización como prueba durante la vigencia de este convenio, exclusivamente en lo referente a Mediación.

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

4. Plus Ambulancia.–Los vigilantes jurados con carnet de conducir adecuado para llevar las ambulancias de Fábrica, cobrarán un plus denominado «Plus ambulancia».

5. Reuniones de la Dirección y la Comisión de Aplicación y Vigilancia.–Se celebrará una reunión cada dos meses.

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

Disposiciones supletorias.

1. 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.

2. 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.

3. 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.

El presente Convenio Colectivo sustituye y deroga expresamente al precedente.

ANEXO 1

Pagos por presencia

Operarios	Mínimo 99%.	Del 98 al 98,9%.	Del 97 al 97,9%.	Del 95 al 96,9%.	< 95 %
Empleados	Mínimo 99,5%.	Del 99 al 99,4%.	Del 98 al 98,9%.	Del 97 al 97,9%.	< 97 %
Mandos Intermedios . . .	Mínimo 99,75%.	Del 99,5 al 99,74%.	Del 99 al 99,4%.	Del 98 al 98,9%.	< 99 %
Mandos Superiores	100 %.	Del 99,75% al 99,99%.	Del 99,5 al 99,74%.	Del 99 al 99,4%.	< 99 %
Importe de la paga . . .	25,23 €	20,34 €	16,28 €	12,20 €	0 €

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 2

Tablas salariales a enero 2003

Categoría	Clasif.	Salario Convenio	Pagas Extras	Total Salarios	Total Prima	Total euros/año
Aprendiz (Formación)	OD	5.566,92	915,11	6.482,03	2.160,67	8.642,70
Prácticas 1.º año	OD	8.581,24	1.410,61	9.991,85	2.614,41	12.606,26
Peón	OD	6.123,60	1.006,62	7.130,22	2.376,74	9.506,96
Especialista (A)	OD	8.581,24	1.410,61	9.991,85	2.614,41	12.606,26
Especialista (B)	OD	9.191,26	1.510,90	10.702,16	2.614,41	13.316,57
Especialista (C)	OD	10.418,91	1.712,70	12.131,61	3.479,78	15.611,39
Especialista (E)	OD	10.903,36	1.792,33	12.695,69	3.479,78	16.175,47
Oficial 3.ª (A)	OD	10.273,75	1.688,83	11.962,58	3.479,78	15.442,36
Oficial 3.ª (B)	OD	10.927,86	1.796,36	12.724,22	3.479,78	16.204,00
Oficial 3.ª (E)	OD	11.283,08	1.854,75	13.137,83	3.827,76	16.965,59
Aux. Admtvo.	E	11.261,01	1.876,83	13.137,84	3.444,98	16.582,82
Oficial 2.ª (E)	OD	11.464,07	1.884,51	13.348,58	4.210,54	17.559,12
Oficial 2.ª	E	11.441,63	1.906,94	13.348,57	3.789,49	17.138,06
Oficial 1.º	OD	11.935,34	1.961,97	13.897,31	5.100,64	18.997,95
Oficial 1.º	E	11.911,99	1.985,33	13.897,32	4.590,58	18.487,90
Capataz	MI	11.911,99	1.985,33	13.897,32	4.080,51	17.977,83
Cabo Guarda	MI	11.911,99	1.985,33	13.897,32	4.080,51	17.977,83
Oficial 1.º «E»	OD	13.142,95	2.160,49	15.303,44	5.304,78	20.608,22
Oficial 1.º «A»	E	13.117,23	2.186,20	15.303,43	4.774,30	20.077,73
Encargado	MI	13.719,60	2.286,61	16.006,21	4.841,69	20.847,90
Oper. Informático	C	14.113,72	2.352,28	16.466,00	3.736,99	20.202,99
Prog. Informático	C	14.113,72	2.352,28	16.466,00	3.736,99	20.202,99
Maestro 2.ª	MI	14.113,72	2.352,28	16.466,00	4.621,56	21.087,56
Jefe de 2.ª	MI	14.113,72	2.352,28	16.466,00	4.621,56	21.087,56
Jefe de 1.ª	MI	15.053,96	2.508,99	17.562,95	3.764,29	21.327,24
Maestro Taller	MI	15.053,96	2.508,99	17.562,95	3.764,29	21.327,24
A.T.S.	C	15.718,41	2.619,74	18.338,15	4.128,93	22.467,08
Anal. Informático	MI	15.718,41	2.619,74	18.338,15	4.128,93	22.467,08
Jefe Taller	MI	15.718,41	2.619,74	18.338,15	4.128,93	22.467,08
Mando Superior	M	18.550,12	3.091,69	21.641,81	4.736,00	26.377,81

19305 RESOLUCIÓN de 3 de noviembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de la empresa Red Araña-Tejido de Entidades Sociales para el Empleo.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Red Araña-Tejido de Entidades Sociales para el Empleo» (Código de Convenio n.º 9015782) que fue suscrito, con fecha 20 de junio de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los delegados del personal en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 3 de noviembre de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO RED ARAÑA-TEJIDO DE ENTIDADES SOCIALES POR EL EMPLEO

TÍTULO I

Disposiciones generales

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

Afectará a todos los centros de trabajo, abiertos o que se puedan abrir, de Red Araña y en el territorio estatal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que tenga una relación laboral con Red Araña-Tejido de Entidades Sociales por el Empleo. (En adelante Red Araña.)

Al presente convenio colectivo podrán adscribirse al amparo de lo dispuesto en el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores las entidades y sus trabajadoras y trabajadoras asociadas a la Red Araña.

Al amparo de lo establecido en el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores, las entidades miembro de Red Araña, u otras organizaciones sociales que realicen su actividad en el ámbito de la promoción de empleo y lucha contra la exclusión social, podrán adherirse o solicitar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o al órgano correspondientes de las Comunidades Autónomas la extensión del presente convenio colectivo a sus trabajadores en función de las siguientes circunstancias:

1. Que el número de trabajadores y trabajadoras y su modalidad de contratación dificulta sobremanera la negociación por inexistencia de partes legitimadas para negociar.
2. Que estas entidades desarrollan actividades, proyectos y programas idénticos o similares a los desarrollados por la entidad Red Araña
3. Que no existen organizaciones sindicales ni asociaciones empresariales en el ámbito de las entidades sociales de promoción de empleo y lucha contra la exclusión social.

Las solicitudes de extensión de convenio se realizarán a iniciativa de las Juntas Directivas o los órganos de gobierno de estas entidades con el acuerdo expreso de los trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos en el ámbito de este Convenio todos los trabajadores y trabajadoras que prestan o presten sus servicios en Red Araña. Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación de este Convenio:

Voluntariado social, que estará sujeto a las disposiciones legales específicas existentes para éste.

Alumnos trabajadores de Escuelas Taller, Talleres de Empleo o actividades de idéntica finalidad, donde los alumnos y alumnas están contratadas mientras dura la actividad formativa.

Personas que realicen prácticas vinculadas a convenios con instituciones educativas.

Personas que realicen actividades a través de una relación mercantil.