

ANEXO

Editorial Nelson/Santillana. Proyecto editorial «Fountain 1 y 2», área de Lenguas Extranjeras (inglés), para el primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria.

«Sociedad General Española de Librería, Sociedad Anónima» (SGEL): Proyecto editorial «Regards», área de Lenguas Extranjeras (francés), para el primer ciclo de Enseñanza Secundaria Obligatoria.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

23681 RESOLUCION de 10 de octubre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Iveco Pegaso, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Iveco Pegaso, Sociedad Anónima» (número de código 9001782) que fue suscrito con fecha 18 de julio de 1995, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los designados por el Comité Intercentros en representación del colectivo laboral afectado, 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,

ACUERDA:

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

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

Madrid, 10 de octubre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

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

Artículo 2. Ambito territorial.

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

Artículo 3. Ambito 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 del personal al que hace referencia el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 4. Ambito temporal.

La vigencia de este Convenio será desde el 1 de marzo de 1995 para todos los que sea de aplicación a su firma, o se hayan adherido al mismo bien a nivel sindical o personalmente, antes del 10 de junio de 1995. Las adhesiones posteriores tendrán como vigencia la misma fecha de la adhesión.

Su vigencia concluirá en todos los casos el 31 de diciembre de 1996.

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.

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, y a éste y a la mencionada autoridad en el caso de ser la empresa quien proceda a su denuncia.

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

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

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

En el caso de ser declarada la nulidad de alguna o algunas de sus disposiciones, el Convenio quedará sin efectos en su totalidad a partir del momento en que 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.

CAPITULO II

Comisión de Aplicación e Interpretación

Artículo 8. Comisión de Aplicación e Interpretación.

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

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

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

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

C. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Artículo 9. Sumisión de cuestiones a la Comisión.

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

2. La Comisión Paritaria decidirá en el plazo máximo de treinta días, por acuerdo mayoritario simple de cada una de las dos representaciones que la integran.

CAPITULO III

Clasificación profesional, promoción y formación

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:

Aprendiz primer año.
Aprendiz segundo año.
Aprendiz tercer año.
Prácticas primer año.
Prácticas segundo año.

Operarios:

Peón.
Especialista A.
Especialista B.
Especialista C.
Especialista D.
Especialista E.
Oficial 3.ª A.
Oficial 3.ª B.
Oficial 3.ª C.
Oficial 3.ª D.
Oficial 3.ª E.
Oficial 2.ª A.
Oficial 2.ª B.
Oficial 2.ª C.
Oficial 2.ª D.
Oficial 2.ª E.
Oficial 1.ª
Oficial 1.ª E

Técnicos Operativos de Taller:

Empleados:

Auxiliar.
Oficial 2.ª
Oficial 1.ª
Oficial 1.ª A.

Mandos y cuadros:

Mandos Intermedios:

Cabos 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 personam», mantienen su categoría y retribuciones totales, aquellas personas que no ejercieron el derecho de opción que se recogió en el convenio 1989/90, si bien el desglose de retribuciones será en función de la categoría equivalente de la tabla salarial. Estas categorías figuran en dicho convenio.

Artículo 13. Política de Mandos Intermedios y Técnicos.

Tendrán la consideración de Mandos Intermedios o Técnicos los ocupantes de puestos vigentes en la organización de cada momento, cuya valoración por sistema HAY alcance el grado exigido para cada grupo profesional de acuerdo con la tabla siguiente:

Tabla correlación grados/categorías

Grado	Taller	Oficina	Informática	Resto categ.
10	Capataz.			
				Cabo Guarda.
			Oper. Inform.	
11	Encargado.			
12	Maest. 2.ª			
		Jefe 2.ª	Prog. Inform.	
13	Maest. Taller.			
		Jefe 1.ª		
			Analist. Inf.	
14	Jefe Taller.	Jefe 1.ª		
				A.T.S.

La definición de Mando Intermedio o Técnico la dará el Comité Técnico de Valoración, de acuerdo con las funciones y características de cada puesto.

El acceso al colectivo de Mandos Intermedios o Técnicos como consecuencia de valoración del puesto de trabajo se producirá solamente por aplicación del sistema HAY, en consecuencia, podrán pedir la valoración de su puesto por sistema HAY todas aquellas personas con categoría del nivel máximo operacional, si bien solamente serán promocionados o se les aplicará la política de Mandos Intermedios o Técnicos en el caso de que la valoración alcance la puntuación mínima exigida para este colectivo.

La promoción a primer nivel de mando se realizará mediante la pre-selección de candidatos a dicha vacante entre el personal de la categoría inmediata inferior, quienes, superados los requisitos mínimos, pasarán a realizar un curso sobre la técnica de mandos.

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

Artículo 14. Promoción.

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

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

Adecuación de disponibles: Antes de convocar las vacantes, el Departamento de Personal de cada centro de trabajo tratará de cubrir las 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.

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

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

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

Artículo 15. *Clasificación de puestos.*

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

Artículo 16. *Concurso-oposición.*

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

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

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

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

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

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

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

A.2. A niveles operacionales de informática (puestos de Programadores Básicos y Operadores Periféricos) se podrán presentar todos los trabajadores según los requisitos generales.

Para los puestos de Operador de Consola y Programador de Aplicaciones, podrán optar los Oficiales 1.^a de las distintas especialidades y los Capataces en primera convocatoria, y en segunda el resto de los trabajadores.

B. Tramitación del concurso-oposición.

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

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

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

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

admitidos los programas de materias sobre los que han de versar los ejercicios teórico prácticos.

B.4. Pruebas: El concurso-oposición constará de:

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

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

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

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

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

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

C. Tribunal de examen:

Las pruebas serán juzgadas por un Tribunal constituido por:

C.1. **Presidente:** A designar por la Dirección.

C.2. **Vocales:**

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

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

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

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

D. Puntuación:

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

a) Méritos Especiales:

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

Curso de un día a seis meses: 1 punto.

Curso de seis a doce meses: 2 puntos.

Curso de más de doce 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) **Pruebas psicotécnicas:** 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 una de ellas.

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

E. Publicación de resultados:

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

F. Publicación definitiva y asignación de plazas:

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

G. Plazo de incorporación:

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

H. Plazas desiertas:

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 17. Promoción a primer nivel de Mando Intermedio.

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

A) Preselección de aspirantes:

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

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

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

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

A.5) Una comisión paritaria creada al efecto, efectuará la ponderación de factores y prueba de conocimientos mínimos que permitan la selección de número antes establecido.

A.6) Tan 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.

Estos cursos se impartirán fuera de la jornada de trabajo o en tiempo de Regulación de empleo.

C) Criterios de evaluación:

La evaluación de los aspirantes se elaborará en base a:

Evaluación continuada por los monitores.

Prueba de nivel.

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

D) Presentación de candidatos:

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

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

Artículo 18. Libre designación.

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

Vigilantes, Jefes de Vigilancia, Bomberos, Jefe de Bomberos, Jefes de 1.ª, Maestros de Taller, Jefes de Taller, Programador Informático, Analista Informático, A.T.S., Mandos Superiores y Secretarios/as de Dirección.

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

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

Artículo 19. Formación.

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

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

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

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

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

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

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

Op. Directos: Se abonarán los salarios propios de su categoría y la prima a valor hora paro.

Op. Indirectos y Empleados: Se abonarán los salarios propios de su categoría y la prima.

CAPITULO IV**Movilidad****Artículo 20. Movilidad funcional.**

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

A efectos de su aplicación se acuerda lo siguiente:

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

1.º Duración máxima de noventa días naturales.

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

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

b) Movilidad permanente: Los cambios de puesto de trabajo por período superior a noventa días se efectuarán de acuerdo con el siguiente orden de preferencia:

1.º Personal desplazado en puesto de trabajo de categoría inferior del que personalmente ostente.

2.º En defecto de lo anterior, el personal puesto a disposición de los Servicios Técnicos de personal, por falta de encuadramiento.

3.º Personal declarado, en concurso-oposición, apto sin plaza, a fin de acoplarlo a su puesto idóneo.

4.º Personal trasladado temporalmente a ese puesto y que voluntariamente acepte el cambio.

5.º Personal voluntario, idóneo para el puesto de trabajo y de la misma categoría y grupo profesional de la del puesto a ocupar, con preferencia para el que haya ocupado con anterioridad el puesto de trabajo.

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

A los trabajadores mayores de cincuenta años, no se les aplicarán estas medidas, siempre que en la Sección o Línea de donde han de salir existan productores menores de dicha edad, de categoría y oficio adecuado, que no hayan sido afectados por la movilidad durante los tres meses anteriores.

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 quince días laborables, sin perjuicio de la inferior que, en su caso, se haya pactado con carácter específico. En casos especiales, autorizados por la Dirección, podrán prolongarse por más tiempo.

Durante el 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.

CAPITULO V

Productividad

Artículo 22. *Productividad.*

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

Los objetivos a alcanzar son:

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

Instrumentos básicos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tiempos definitivos:

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

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

Suplemento por descanso y fatiga:

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

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

Medición y modificación de tiempos definitivos:

Etapas a seguir:

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

Intervienen: Ingeniería, Mando Intermedio y Comité Empresa, avisados éstos dos últimos por Ingeniería.

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

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

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

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

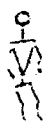


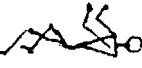
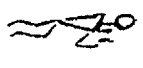



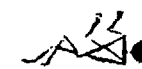






Adaptación del operario al método implantado, entre cinco y quince días. Teniendo en cuenta que los días utilizados para esta adaptación se deducirán del período de adaptación que determina el Convenio para la aplicación de los tiempos definitivos.



















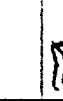



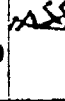

Medidas de los métodos aplicados: Aviso al Comité de que se va a proceder a esa medición. Superado el período de adaptación de la etapa anterior, se procede a la medición para determinar los puntos definitivos.

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

TABLA DE COEFICIENTES DE FATIGA

DEFINICION DE LAS POSICIONES DE TRABAJO

	De pie con brazos abajo		De pie o sentado con brazos arriba		Inclinado hacia adelante 90°		Tumbado		Echado
	De pie con brazos abajo, con esfuerzo mental		De pie o sentado con brazos arriba con esfuer. mental		Inclinado hacia adelante 90° con esfuerzo mental		Tumbado con esfuerzo mental		
	Sentado con brazos abajo		Inclinado hacia adelante 45°		De pie o sentado con brazos horiz.		Arrodillado		Echado con esfuerzo mental
	Sentado con brazos abajo, con esfuerzo mental		Inclinado hacia adelante 45° con esfuerzo mental		De pie o sentado con brazos horiz. con esfuer. mental		Arrodillado con esfuerzo mental		

ESFUERZO MUSCULAR	POSICION TRABAJO													
														

De 0 a 1	1.04	1.08	1.05	1.08	1.08	1.11	1.13	1.15	1.17	1.19	1.24	1.26	1.28	1.32	1.39
De 1 a 2.5	1.05	1.08	1.07	1.08	1.09	1.12	1.14	1.16	1.18	1.20	1.25	1.27	1.29	1.33	1.40
De 2.5 a 5	1.06	1.08	1.08	1.08	1.10	1.13	1.15	1.17	1.19	1.21	1.26	1.28	1.30	1.34	1.41
De 5 a 10	1.08	1.08	1.10	1.10	1.12	1.15	1.17	1.19	1.21	1.23	1.28	1.30	1.33	1.37	1.43
De 10 a 15	1.10	1.10	1.12	1.12	1.14	1.17	1.19	1.21	1.23	1.25	1.30	1.33	1.35	1.39	1.46
De 15 a 20	1.12	1.12	1.14	1.14	1.16	1.19	1.21	1.23	1.25	1.28	1.32	1.35	1.37	1.42	1.48
De 20 a 25	1.14	1.14	1.16	1.16	1.18	1.21	1.23	1.25	1.27	1.30	1.35	1.37	1.40	1.44	1.51
De 25 a 30	1.16	1.16	1.18	1.18	1.20	1.23	1.25	1.27	1.30	1.32	1.37	1.40	1.42	1.46	1.54
De 30 a 35	1.18	1.18	1.20	1.20	1.22	1.25	1.27	1.30	1.32	1.34	1.39	1.42	1.44	1.49	1.56
De 35 a 40	1.20	1.20	1.22	1.22	1.24	1.27	1.29	1.32	1.34	1.36	1.41	1.44	1.47	1.51	1.59
De 40 a 45	1.22	1.22	1.24	1.24	1.26	1.29	1.31	1.34	1.36	1.39	1.44	1.47	1.49	1.54	1.61
De 45 a 50	1.24	1.24	1.26	1.26	1.28	1.31	1.33	1.36	1.38	1.41	1.46	1.49	1.51	1.56	1.64
De 50 a 55	1.26	1.26	1.28	1.28	1.30	1.33	1.35	1.38	1.40	1.43	1.48	1.51	1.53	1.59	1.66
De 55 a 60	1.28	1.28	1.30	1.30	1.32	1.35	1.37	1.40	1.43	1.45	1.50	1.53	1.56	1.62	1.69
De 60 a 65	1.30	1.30	1.32	1.32	1.34	1.37	1.39	1.42	1.45	1.47	1.53	1.56	1.58	1.64	1.71
De 65 a 70	1.32	1.32	1.34	1.34	1.36	1.39	1.41	1.44	1.47	1.50	1.55	1.58	1.60	1.67	1.74
De 70 a 75	1.34	1.34	1.36	1.36	1.38	1.41	1.43	1.46	1.49	1.52	1.57	1.60	1.63	1.69	1.77
De 75 a 80	1.36	1.36	1.38	1.38	1.40	1.43	1.45	1.48	1.51	1.54	1.60	1.62	1.65	1.71	1.79

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

	Porcentaje
Suplementos constantes:	
Suplemento por necesidades personales	5
Suplemento base por fatiga	4

	Porcentaje hombre
Concentración intensa:	
Trabajo de cierta precisión	0
Trabajos de precisión o fatigosos	2
Trabajos de gran precisión o muy fatigosos	5
Ruido:	
Continuo	0
Intermitente y fuerte	2
Intermitente y muy fuerte	3
Estridente y fuerte	5
Mala iluminación:	
Ligeramente inferior, por bajo de la iluminación recomendada	0
Bastante bajo	2
Absolutamente insuficiente	5

Tedio:	
Trabajo algo aburrido	0
Trabajo aburrido	2
Trabajo muy aburrido	5

Condiciones atmosféricas:

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

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

CAPITULO VI**Jornada de trabajo, horarios, vacaciones y control presencia****Artículo 24. Jornada.**

La jornada laboral será de 1.728 horas de trabajo efectivo, 216 días.

La jornada industrial será de 222 días de trabajo efectivo.

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

La normativa general para determinar los días de descanso individual (diferencia entre jornada industrial y laboral), será la siguiente:

Los días de libranza a nivel individual o colectivo se consideran como festivos a todos los efectos.

Todos los días librarán en tanto por ciento las mismas personas que en tanto por ciento suponga la diferencia entre la jornada industrial y la jornada laboral

$$\frac{(222 - 216)}{216} \times 100 = 3 \text{ por } 100$$

El disfrute y control será por cuatrimestre, siendo en todo caso obligatorio el disfrute antes de finalizar el año.

Normas de Actuación:

a) Cada trabajador efectuará las peticiones de libranza para cada cuatrimestre, preferentemente antes que finalice el anterior; en el caso de que sean coincidentes estos días o sobrepasen el porcentaje acordado, y al no ser posible adjudicarlo a todos los solicitantes, la adjudicación será en función de la antigüedad en la empresa.

b) Si el trabajador no solicita los días de libranza, el mando los designará y comunicará al afectado con la antelación suficiente (preferentemente un mes).

c) Los días de jornada interrumpida se podrán disfrutar de forma colectiva, con previo acuerdo entre la Dirección de la empresa y la Representación de los Trabajadores.

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.

Las condiciones serán las siguientes:

Horarios:

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

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

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

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

El tiempo de comida podrá prorrogarse quince minutos, en cuyo caso los horarios de salida se retrasarán a su vez otros quince minutos.

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

Esta jornada conlleva transporte, o su compensación en las condiciones habituales.

Artículo 26. Turnos de trabajo especiales.

La empresa, para afrontar situaciones especiales de producción, podrá programar turnos de trabajo los sábados previstos como descanso en el calendario laboral de la empresa, sin que puedan exceder a nivel personal de cinco en 1995 y siete en 1996. En Barcelona estos turnos de trabajo, podrán ser sustituidos por prolongaciones colectivas de jornada de hasta cuatro horas diarias, entendiéndose que cada ocho horas de prolongación, equivalen a una jornada.

1. Los turnos de trabajo especial se informarán por escrito al Comité de Empresa con al menos veinte días naturales de antelación y a los afectados con al menos lo días naturales de antelación.

2. La información al Comité incluirá:

Motivación de la necesidad de los trabajos.

Número y distribución de los trabajadores afectados.

Fecha o fechas en las que se ha de trabajar.

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

4. La designación de los trabajadores que deban hacer los turnos de trabajo especial se hará atendiendo a los siguientes criterios:

a) Tendrán prioridad los trabajadores voluntarios que reúnan las condiciones de idoneidad para los puestos a cubrir.

b) Si el número de trabajadores voluntarios es superior al necesario, tendrán prioridad aquellos que lleven acumulados menor número de turnos de trabajo especial en el año en curso.

c) Dicho número máximo de turnos de trabajo especial a nivel personal solo podrá superarse cuando el personal voluntario no alcance la cifra mínima necesaria para realizar la producción programada. En este caso se valorará conjuntamente con el Comité de empresa.

d) La producción máxima a realizar en estos turnos adicionales será del 50 por 100 de la correspondiente a un día laboral. Excepciones particulares serán valoradas con el Comité de empresa.

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

5. Los turnos serán siempre de ocho horas excepto lo previsto para Barcelona en el primer párrafo.

Artículo 27. Turno de noche.

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

Artículo 28. Horarios.

Fábrica de Madrid:

Turnos normales:

De siete a quince horas.

De quince a veintitrés horas.

De veintitrés a siete horas, todos los días excepto lunes y días después de fiestas, que con el fin de cumplir el artículo 28 del vigente Convenio Colectivo, el horario será de cero treinta a siete horas.

Turnos especiales:

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

De seis a catorce horas.

Jornada interrumpida:

De ocho a dieciséis cuarenta y cinco horas.

Jornada especial:

De diez a dieciocho cuarenta y cinco horas.

Corretornos:

Áreas de fábrica 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 rigurosos turnos y de acuerdo entre éstos y la empresa (Guardería, Bomberos, Hornos, Mantenimiento, etc.).

Fábrica zona franca:

De seis a catorce horas.

De siete a quince horas.

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

De catorce a veintidós horas.

De veintidós a seis horas.

Fábrica Mataró:

Turno Limpieza:

	Entrada	Descanso	Salida
Mañana	06,00	09,00 a 09,25	14,00
Tarde	14,00	18,00 a 18,25	22,00
Horario habitual	07,00	09,00 a 09,25	15,00
Jornada partida	08,00	45 minutos	16,45

Fábrica Valladolid:

De seis a catorce horas (Guardas y Bomberos).

De siete a quince horas.

De ocho a diecisiete horas (una hora para comer). Jornada interrumpida.

De catorce a veintidós horas (Guardas y Bomberos).

De quince a veintitrés horas.

De veintidós a seis horas (Guardas).

Artículo 29. Calendario laboral.

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

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

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

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

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

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

Artículo 30. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales.

Artículo 31. Control de presencia.

Permanencia en el puesto de trabajo.—Se acentúa al máximo el cumplimiento de lo reglamentado sobre cumplimentación de la permanencia en el puesto de trabajo y, a este respecto, se acentuarán las medidas de

puntualidad, incluidas las de los autocares, el fichaje en el puesto de trabajo y utilización de los vestuarios, que permanecerán durante todo el tiempo posterior al de su imprescindible utilización, cerrados, así como la limitación de utilización de las zonas de libre circulación.

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

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

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

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

CAPITULO VII

Salarios, revisión salarial, ordenación del salario y complementos salariales

Artículo 32. Ordenación del salario.

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

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

Artículo 33. Salario base.

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

Artículo 34. Complementos salariales.

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

B) Complementos del puesto de trabajo.—Complementos que deba percibir el trabajador por razón 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 eficiencia (exclusivo de Madrid).

Plus reconversión.

Complemento del puesto de trabajo:

Gratificación idiomas.

Plus Jefe de Equipo.

Plus por trabajos tóxicos, peligrosos y excepcionalmente penosos.

Plus trabajo nocturno.

Plus bomberos.

Plus técnico volante.

Plus telefonista.

Turnicidad (exclusivo de Valladolid).

Complementos por calidad y cantidad:

Gratificación días festivos.

Horas extraordinarias.

Premio.

Prima directa.

Prima indirecta.

Prima media.
Horas de paro.

Complementos de vencimiento superior al mes:

Pagas extraordinarias.

Artículo 36. *Conceptos no salariales.*

No son salarios:

Gratificación jefe de coche.
Prestación por accidente.
Prestaciones de la Seguridad social.
Complementos a las prestaciones de la Seguridad Social.
Atenciones sociales.
Indemnizaciones y suplidos.

Artículo 37. *Incremento salarial.*

Incrementos salariales:

Año 1995: Al 30 de junio de 1995 una paga no consolidable de los siguientes importes por grupos de categoría:

Operarios y Empleados: 20.000 pesetas.
Mandos Intermedios y Cuadros: 25.000 pesetas.
Mandos Superiores: 30.000 pesetas.

En noviembre, una paga no consolidable en función de la calidad/programas, según el anexo número 1 (hojas 1 a 4).

Desde 31 de diciembre de 1995, un 3 por 100 de incremento sobre tablas salariales al 1 de marzo de 1995.

Año 1996: En julio de 1996 una paga no consolidable de calidad/programas según se detalla en el anexo número 1 (hojas 1 a 4).

Desde 31 de diciembre de 1996 un 4,5 por 100 de incremento sobre tablas salariales al 1 de enero de 1996.

Retribuciones:

La composición salarial actual queda modificada conforme se indica:

- Se adoptan las tablas salariales. Anexo 3.
- Se suprime la «Adecuación Salarial» que pasa a denominarse «Plus personal de adecuación» que será, como su nombre indica, un plus personal. Este plus estará sujeto a todos los incrementos de convenio.
- Se equiparan los valores de prima de los distintos centros, conforme se señala en la citada tabla salarial.
- Los operarios indirectos cobrarán como prima el 90 por 100 de los directos.
- Los empleados cobrarán como premio el 80 por 100 de la prima de operarios directos, según tablas salariales.
- El plus personal de compensación se integra en el plus personal de adecuación. En los operarios, modificado por la diferencia entre sus retribuciones actuales y las de la nueva tabla salarial.
- Queda suprimido el pago de la «evaluación desempeño» para empleados.

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 éstos se abonan por horas de presencia y se descuentan automáticamente como consecuencia del absentismo.

Al estar incluidas las pagas extras en el precio hora del absentismo y como consecuencia de éste descontarse mes a mes, en verano y Navidad no se efectuará descuento por absentismo.

Artículo 39. *Retribución de permisos y salidas.*

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

Artículo 40. *Plus de antigüedad.*

Se abonará en forma de trienios, que serán ilimitados en su número, equivalente cada uno de ellos al valor que resulte por aplicación del 5 por 100 sobre las cantidades por categoría, según tabla adjunta.

Estas cantidades de incrementan anualmente en las mismas pesetas que se incrementa el S.M.I.

Categoría	Clas.	Valor	Pesetas
Nivel 1:			
Peón	0	Día	2.090
Nivel 2:			
Especialista	0	Día	2.096,50
Nivel 3:			
Oficial tercera	0	Día	2.098,50
Auxiliar	E	Mes	63.050
Nivel 4:			
Oficial segunda	0	Día	2.106
Oficial segunda	E	Mes	63.620
Nivel 5:			
Oficial primera	0	Día	2.113
Oficial primera	E	Mes	64.090
Capataz	E	Mes	63.190
Cabo guarda	E	Mes	63.220
Nivel 6:			
Oficial primera E.	0	Día	2.113
Oficial primera A.	E	Mes	64.090
Nivel 7:			
Encargado	E	Mes	63.550
Nivel 8:			
Operador informático	E	Mes	64.090
Programador informático	E	Mes	64.780
Maestro segunda	E	Mes	64.050
Jefe segunda	E	Mes	64.780
Nivel 9:			
Jefe primera	E	Mes	65.290
Maestro taller	E	Mes	64.220
Nivel 10:			
A. T. S.	E	Mes	66.650
Analista informático	E	Mes	65.290
Jefe de Taller	E	Mes	65.240
Nivel 11:			
Mando superior	E	Mes	67.210

Artículo 41. Personal con veinticinco años sin promoción.

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

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

Artículo 42. Plus Jefe de Equipo.

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

Artículo 43. Gratificación por idiomas.

Se abonará la cantidad de 8.776,00 pesetas mensuales en doce mensualidades, por cada uno de los idiomas que se dominen y que sean requeridos, a criterio de la Dirección, para el normal desempeño del puesto de trabajo.

Para la asignación de dicha gratificación, será necesario superar los niveles correspondientes exigidos por la Dirección.

Tan pronto se produzca el cambio a un nuevo puesto de trabajo que no requiera para su desempeño el dominio de alguno de los idiomas que se están abonando, se procederá a su absorción por todo tipo de incrementos salariales que se produzcan en el momento o en el futuro (incluidos los de Convenio Colectivo), hasta su total absorción, excepto si el cambio motiva promoción a nivel de mando Superior o si el cambio de puesto es voluntario, en cuyo caso la absorción será inmediata.

No podrá percibir esta gratificación el personal contratado específicamente para este requisito, ni el personal con nivel de Mando superior.

Artículo 44. Plus nocturno.

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

Empleados:

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

Operarios:

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

Siendo SIC = Salario de Convenio Colectivo.

Artículo 45. Trabajo en día festivo.

Las jornadas en día festivo, de acuerdo con el calendario laboral, serán premiadas con 3.785,66 pesetas, cuando no tenga consideración de horas extras y conlleven el cambio de descanso por otro día distinto, a petición de la Dirección, siendo obligatorio para los correturnos y voluntario para el resto.

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

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

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

En los servicios que por sus especiales características (Recambios, Materiales, Mantenimiento, Sistemas Informáticos, etc.) y que en determinadas fechas (sábados, puentes y fiestas locales), sea obligatorio el trabajo en festivo y se libre otro día a cambio, se abonará en lugar del plus festivo, el importe en horas ordinarias multiplicado por 0,44, excluidos los complementos de calidad y cantidad.

Artículo 46. Plus telefonista.

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

Artículo 47. Pluses tóxicos, penosos y peligrosos.

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

- Una circunstancia: 27,8466 ptas/hora.
- Dos circunstancias: 34,8082 ptas/hora.
- Tres circunstancias: 41,7699 ptas/hora.

Estos valores serán incrementados con efectos 31 de diciembre de 1995 y 31 de diciembre de 1996, con los incrementos del 3 y 4,5 por 100 previstos en el artículo 37.

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

Artículo 48. Prima indirecta.

Operarios indirectos:

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

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

Empleados:

El incentivo para este colectivo, tendrá la consideración de premio y se concede por un supuesto rendimiento de tales productores.

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

Madrid: 80 por 100 sobre actividad 133/base 100.

Barcelona y Mataró: 80 por 100 sobre actividad 71/base 60.

Valladolid: 80 por 100 sobre actividad 133/base 100.

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

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

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

Artículo 49. 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 50. 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 51. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 44 por 100 sobre el valor de la hora normal y excluidos los complementos de puesto de trabajo y calidad y cantidad.

Cuando se paguen horas extraordinarias no se abonará ningún otro concepto.

Hasta un máximo de un 5 por 100 sobre el potencial general de la empresa, tendrán la consideración de estructurales.

Artículo 52. Premio por presencia.

A partir del 1 de junio de 1995, queda suprimido el plus puntualidad que se venía abonando hasta la fecha. En su lugar se establece el «plus presencia» que se abonará mensualmente, según se detalla en el anexo

número 2 (hoja 5), en función de la presencia diaria, en el horario de cada turno, según los fichajes correspondientes.

Los valores recogidos en la tabla citada (anexo número 2) se incrementarán en un 3 y un 4,5 por 100, con efectos 31 de diciembre de 1995 y 31 de diciembre de 1996, respectivamente.

Artículo 53. *Gratificaciones.*

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

Artículo 54. *Pagas especiales.*

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

Artículo 55. *Complemento de enfermedad o accidente no laboral.*

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

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

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

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

Artículo 56. *Complemento de indemnización por accidente de trabajo.*

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

Artículo 57. *Objetivos mandos intermedios y cuadros.*

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

CAPITULO VIII

Atenciones sociales

Artículo 58. *Fondo social.*

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

La finalidad de dicho fondo se distribuirá en el seno de las comisiones paritarias de cada centro.

Artículo 59. *Ayuda escolar.*

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

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

Artículo 60. *Grupo de empresa.*

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

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

Artículo 61. *Préstamos de vivienda.*

A propuestas del Comité de Empresa y siempre que se acredite suficientemente ante la Dirección de la empresa la necesidad de vivienda por primera vez, o la necesidad perentoria de cambio de la actual, por

la empresa se concederán préstamos a reintegrar en cinco años con el interés legal y hasta un importe máximo de 500.000 pesetas.

El reintegro del principal se efectuará en 60 mensualidades constantes (cinco años). El pago de intereses se liquidará en cada una de las 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 22.355.896 pesetas.

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

Artículo 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 20.000 pesetas.

Artículo 63. *Excedencia por maternidad y lactancia.*

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

Artículo 64. *Transporte.*

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

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

La empresa aporta para 1995 la cantidad de 8.934.683 pesetas anuales en concepto de subvención al transporte de personal en la fábrica de Valladolid. Dicha cantidad se integrará en su fondo social para ser aplicado a tal concepto a criterio de la Comisión Paritaria correspondiente. Los destinatarios de la citada subvención serán en todo caso quienes utilicen el transporte colectivo y/o público. Para 1996 la cantidad aportada para Valladolid será de 9.336.744 pesetas.

Artículo 65. *Adquisición de productos «Iveco Pegaso, Sociedad Anónima».*

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

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

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

Artículo 66. *Póliza de accidentes.*

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

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

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

Artículo 67. *Jubilación.*

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

CAPITULO IX

Acción colectiva y sindical

Artículo 68. *Los Comités de Empresa.*

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

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

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

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

d) Los Comités de Centro podrán disponer de los servicios de mecano-grafía necesarios.

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

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

Madrid:

Comisión de Puestos de Trabajo.
Comisión Social.
Comisión de Seguridad e Higiene.
Comisión de Productividad.

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

Valladolid:

Comisión de Puestos de Trabajo.
Comisión Social.
Comisión de Seguridad e Higiene.
Comisión de Productividad.

En cada una de las mencionadas comisiones existirán entre uno y dos secretarios.

Zona Franca:

Comisión de Puestos de Trabajo.
Comisión Social.
Comisión de Seguridad e Higiene.
Comisión de Productividad.

En cada una de las mencionadas comisiones existirán entre dos y tres secretarios.

g) El número máximo de secretarios de las citadas comisiones no podrá exceder de diez en Madrid, ocho en Barcelona y seis en Valladolid.

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

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

Comisión Paritaria de Puestos de Trabajo:

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

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

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

Comisión de Seguridad e Higiene:

Los Comités de Seguridad e Higiene tendrán las competencias establecidas por la legislación vigente.

Para 1992 se determina un fondo de 75.000.000 de pesetas.

Los Comités de Seguridad e Higiene decidirán a qué inversiones se destina el fondo asignado. Para 1995 se deducirán de dicho fondo las inversiones ya realizadas.

Artículo 69. *El Comité Intercentros.*

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

El número de componentes del Comité Intercentros será de doce miembros.

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

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

c) El Comité Intercentros podrá disponer de los servicios de mecano-grafía necesarios.

d) 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 el télex, dex o cualquier otro medio de comunicación interprovincial, previa comunicación a la Dirección y si ésta no objeta nada en contra.

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

Artículo 70. *De las secciones sindicales.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 71. *Cesiones de tiempo sindical.*

Ambas partes pactan una reducción superior al 40 por 100 del tiempo actualmente concedido, estableciéndose que desde el 1 de junio de 1995 el tiempo cedido a los representantes de los trabajadores será del 100 por 100 sobre lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS, limitándose el número de sus miembros a lo recogido por ambas disposiciones legales. Este tiempo concedido (hoy 2.535 horas mensuales) será gestionado por las Federaciones Estatales de las dos centrales sindicales más representativas.

CAPITULO X

Medidas coyunturales de empleo

Artículo 72. *Contrataciones.*

La empresa podrá contratar de forma eventual hasta un máximo del equivalente al 20 por 100 de la plantilla, sin que computen como eventuales, los contratos de aprendices ni los de prácticas.

Por encima de este porcentaje, la contratación deberá ser con carácter indefinido.

Al vencimiento de los contratos actualmente vigentes con empresas de trabajo temporal, los trabajadores prestados por éstas, serán sustituidos por personal contratado directamente por «Iveco Pegaso», siempre que la situación productiva lo siga requiriendo.

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

Artículo 73. *Jubilación.*

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

- A los sesenta años: 29 mensualidades valores año anterior.
- A los sesenta y un años: 23 mensualidades valores año anterior.
- A los sesenta y dos años: 17 mensualidades valores año anterior.
- A los sesenta y tres años: 11 mensualidades valores año anterior.
- A los sesenta y cuatro años: 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.

Artículo 74. *Invalidez permanente total o absoluta.*

A los trabajadores que sean declarados en situación de incapacidad laboral total o absoluta, siempre que los mismos causen baja en la empresa, se les abonará la siguiente indemnización, salvo pactos específicos individuales:

- Incapacidad laboral absoluta: 12 mensualidades.
- Incapacidad laboral total: 29 mensualidades.

A partir del 31 de diciembre de 1996, salvo casos iniciados antes del 24 de mayo de 1995 que se mantendrán las anteriores, las indemnizaciones serán:

- Incapacidad laboral absoluta: 12 mensualidades.
- Incapacidad laboral total: 20 mensualidades.

Disposición adicional primera.

Para la fábrica de Valladolid, será de aplicación todo lo relativo al sistema de «super-prima» recogido en actas de fechas 28 de noviembre de 1983, 4 de diciembre de 1984 y 5 de diciembre de 1984. Ambas partes se comprometen a redactar un texto único que se incorporará al presente convenio.

Disposición adicional segunda.

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

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

- a) Absentismo.
- b) Consultas y desplazamiento dentro de la fábrica.

Disposición adicional tercera.

Para el centro de Valladolid, en lo referente al acta número 55, de 18 de mayo de 1984 (por error, debe ser 23 de mayo de 1984) recogida en el Acta de Aplicación y Vigilancia C.C. 86/88 de 19 y 26 de enero de 1988 y concretamente para los párrafos que dicen:

Prima colectiva:

«Se implanta la prima colectiva en aquellas secciones en las que se está aplicando el incentivo de producción, de acuerdo con el acta de 28 de noviembre de 1983.

Las piezas rechazadas y/o recuperadas por motivos no imputables a los trabajadores, tanto si son recuperadas como si fueran rechazadas, se considerarán como trabajo terminado.

Las piezas rechazadas, por fallos imputables exclusivamente al trabajador, sólo lo incidirán en el rendimiento medio de la línea, si excede del porcentaje medio actual.»

Ambas partes se someten a la sentencia firme sobre esta materia, según sentencia 517/93 dictada por el Juzgado Social número 2 de Valladolid, autos 156/93 de 11 de octubre de 1993.

Disposición adicional cuarta.

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

Disposición adicional quinta.

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

Disposición adicional sexta.

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

Disposición adicional séptima.

Los grados, puntos y niveles salariales de aquellos mandos intermedios y cuadros que comprende a los puestos de trabajo hasta el grado 14 y que contarán en el Convenio Colectivo veinte son:

Grado	Puntos	Mínimo — Pesetas
10	200-229	1.268.000
11	230-269	1.344.000
12	270-319	1.424.000
13	320-369	1.508.000
14	370-429	1.600.000

Estos mínimos son los que se garantizan a sus grados correspondientes, según la citada valoración. Todo aquél cuyas percepciones salariales garantiza totalmente tales percepciones, sin que ello implique su puesto de trabajo está encuadrado en grado superior al que ha resultado de dicha valoración garantizándose en todo momento los incrementos salariales acordados como consecuencia de Convenios Colectivos.

En el supuesto de que la reclamación no se resuelva en el seno interno de la empresa favorablemente para el reclamante, éste podrá acudir a la Jurisdicción Social competente al respecto.

Las tablas salariales del Convenio recogerán tanto los grados citados y sus bandas salariales hasta el 14 como asimismo el mínimo de Mandos Superiores.

Disposición adicional octava. *Diferencia de prima entre centros.*

Una Comisión paritaria compuesta por los firmantes del acuerdo, se reunirán cuatro veces (una vez al mes) para analizar las peculiaridades de la prima de cada centro de trabajo, referidos a las tablas salariales anteriores a las firmadas en este acuerdo, al objeto de conocer nuestra realidad.

En el supuesto caso que haya diferencias sustanciales entre las distintas plantas el tema de la homogeneización de prima será resuelto en el próximo convenio, si se llega a un acuerdo en las contrapartidas globales.

Disposición supletoria primera.

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

Disposición supletoria segunda.

En cuanto a la duración de los contratos eventuales, se estará a lo dispuesto en los respectivos Convenios Colectivos Siderometalúrgicos de las provincias en las que están situadas cada uno de nuestros centros de trabajo.

Disposición supletoria tercera.

Si durante la vigencia del Convenio se produjera la negociación y firma de un Convenio estatal de carácter estatutario, se faculta expresamente a la Comisión de Aplicación e Interpretación para que decida su aplicación o no en el ámbito de este Convenio para aquellas materias no reguladas en el mismo.

Disposición derogatoria única.

El presente Convenio Colectivo sustituye y deroga expresamente al precedente.

ANEXO 1**Pagas de calidad/programas:**

Teniendo en cuenta los desafíos a los que se enfrenta la empresa en estos tiempos donde la calidad es herramienta fundamental para asegurar el futuro a través del desarrollo de sus productos en los distintos mercados.

Además, en una lógica de participación y de involucramiento de los trabajadores se quiere, por parte de las partes sociales y económicas hacer un esfuerzo para ir mentalizando a toda la plantilla sobre las indicadas necesidades estratégicas.

En este marco en la vigencia del presente acuerdo se experimentan dos pagas de calidad. Evidentemente ninguno de los interlocutores pretende mermar la parte económica a través de este instrumento, más bien, al contrario. Por esto se garantiza un mínimo de 29.000 pesetas en cada una de las dos pagas citadas para el especialista, incrementando 1.000 pesetas por cada categoría hasta las 36.000 pesetas para el mando superior.

Importe de las pagas

	Primera paga — Pesetas	Segunda paga — Pesetas	Total — Pesetas
Empleados y operarios:			
Especialista	34.000	34.000	68.000
Oficial tercera y Aux.	35.000	35.000	70.000
Oficial segunda	36.000	36.000	72.000
Oficial primera	37.000	37.000	74.000
Oficial primera E. y A.	38.000	38.000	76.000
Mandos intermedios:			
Hasta Jefe segunda o similar	39.000	39.000	78.000
Restantes	40.000	40.000	80.000
Mandos superiores			
	41.000	41.000	82.000

Barcelona y Mataró*Buses (según fecha de entrega de programas)***Baremo**

Tipo de unidad	Puntos por unidad	Adelanto por día y unidad	Atraso por día y unidad
Carrozada	5	+ 0,75	- 0,5
Chasis	1	+ 0,15	- 0,1

Porcentajes de puntos obtenidos

Puntos de producción	Porcentaje sobre el período	Mayor o igual a 100 por 100	Del 95 al 99 por 100 de los puntos	Del 90 al 94 por 100 de los puntos	Del 80 al 89 por 100 de los puntos	Del 70 al 79 por 100 de los puntos	Menos del 70 por 100 de los puntos
Períodos 1-6-1995 a 31-10-1995 (primera paga) y período 1-11-1995 a 30-6-1996 (segunda paga)	Porcentaje paga	100	95	90	80	50	0

A finales de 1995 podrán establecerse diferentes parámetros para la paga de 1996, en función por ejemplo, de la calidad. En este caso deberá informarse antes de 1 de noviembre a los firmantes del acuerdo.

Recambios Madrid**Devoluciones o incidencias de referencias imputables al almacén de recambios**

Porcentaje de devolución	≤ 0,50	≤ 0,54	≤ 0,58	≤ 0,62	≤ 0,66	> 0,66
Porcentaje de paga	100	95	90	80	50	0

Valor porcentual sobre líneas servidas:

El personal de Madrid ajeno a planta y a recambios percibirá las pagas por el valor promedio de ambos parámetros.

Pagas por calidad para Madrid y Valladolid:**Según los puntos de demérito:**

Paga de 1995, se abonará en noviembre, según el resultado de las auditorías del «staff» central de «Iveco Turín», a realizar desde el 1 de junio al 31 de octubre de 1995.

Paga de 1996, se abonará en julio, según el resultado promedio de las auditorías realizadas por el «staff» central de «Iveco Turín» en el período 1 de noviembre de 1995 al 30 de junio de 1996.

Valladolid:							
Camión	1- 6-1995 a 31-10-1995	<57	57 - 58	59 - 60	61 - 62	63 - 64	> 64
	1-11-1995 a 30- 6-1996	< 55	55 - 56	57 - 58	59 - 60	61 - 62	> 62
Furgón	1- 6-1995 a 31-10-1995	< 94	94 - 99	100 - 105	106 - 111	112 - 117	> 117
	1-11-1995 a 30- 6-1996	< 88	88 - 93	94 - 99	100 - 105	106 - 111	> 111
Madrid (Planta):							
Euro Tech	1- 6-1995 a 31-10-1995	< 116	116 - 120	121 - 125	126 - 130	131 - 135	> 135
	1-11-1995 a 30- 6-1996	< 106	106 - 110	111 - 115	116 - 120	121 - 125	> 125
Euro Traker	1- 6-1995 a 31-10-1995	< 126	126 - 130	131 - 135	136 - 140	141 - 145	> 145
	1-11-1995 a 30- 6-1996	< 116	116 - 120	121 - 125	126 - 130	131 - 135	> 135

Porcentaje de paga extraordinaria. Peso productos 50 por 100:

100	95	90	80	50	0
-----	----	----	----	----	---

A finales de 1995 podrán establecerse diferentes parámetros para 1996, en función, por ejemplo, de la valoración del cliente. En este caso deberá informarse antes del 1 de noviembre a los firmantes de este acuerdo.

ANEXO 2

Pagas por presencia

Presencia

Operarios	Mínimo 99 por 100	Del 98 al 98,9 por 100	Del 97 al 97,9 por 100	Del 95 al 96,9 por 100	< 95 por 100
Empleados	Mínimo 99,5 por 100	Del 99 al 99,4 por 100	Del 98 al 98,9 por 100	Del 97 al 97,9 por 100	< 97 por 100
M. I.	Mínimo 99,75 por 100	Del 99,5 al 99,74 por 100	Del 99 al 99,4 por 100	Del 98 al 98,9 por 100	< 98 por 100
M. S.	100 por 100	Del 99,75 al 99,99 por 100	Del 99,5 al 99,74 por 100	Del 99 al 99,4 por 100	< 99 por 100
Importe de la paga	3.100 pesetas	2.500 pesetas	2.000 pesetas	1.500 pesetas	0 pesetas

No se computarán como absentismo:

Accidente y

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

Retrasos por transportes realizado por la empresa.

ANEXO 3

Tabla salarial, marzo de 1995

Categorías	Clas.	Salario Convenio Pesetas	Pagas extras Pesetas	Total salarios Pesetas	Prima Pesetas	Total Pesetas
Aprendiz primer año	O	565.329	92.931	658.260	219.240	877.500
Aprendiz segundo año	O	621.862	102.224	724.086	241.362	965.448
Aprendiz tercer año	O	684.049	112.446	796.495	265.498	1.061.993
Pract. tercera primer año	O	684.049	112.446	796.495	265.498	1.061.993
Pract. tercera segundo año	O	826.249	135.822	962.071	320.691	1.282.762
Peón	O	752.453	123.691	876.144	292.048	1.168.192
Especialista primer año (A)	O	827.698	136.060	963.758	321.253	1.285.011
Especialista segundo año (B)	O	978.549	160.857	1.139.406	321.253	1.460.659
Especialista tercer año (C)	O	1.129.399	185.655	1.315.054	321.253	1.636.307
Especialista cuarto año (D)	O	1.280.250	210.452	1.490.702	321.253	1.811.955
Especialista quinto año (E)	O	1.339.778	220.237	1.560.015	427.587	1.987.602
Oficial tercera primer año (A)	O	1.101.666	181.096	1.282.762	427.587	1.710.349
Oficial tercera segundo año (B)	O	1.182.040	194.308	1.376.348	427.587	1.803.935
Oficial tercera tercer año (C)	O	1.262.414	207.520	1.469.934	427.587	1.897.521
Oficial tercera cuarto año (D)	O	1.342.788	220.732	1.563.520	427.587	1.991.107
Oficial tercera quinto año (E)	O	1.386.437	227.908	1.614.345	470.346	2.084.691
Auxiliar administrativo	E	1.383.724	230.621	1.614.345	376.277	1.990.622
Oficial segunda primer año (A)	O	1.211.833	199.205	1.411.038	470.346	1.881.384
Oficial segunda segundo año (B)	O	1.271.142	208.955	1.480.097	470.346	1.950.443
Oficial segunda tercer año (C)	O	1.330.452	218.704	1.549.156	470.346	2.019.502
Oficial segunda cuarto año (D)	O	1.389.761	228.454	1.618.215	470.346	2.088.561
Oficial segunda quinto año (E)	O	1.408.676	231.563	1.640.239	517.381	2.157.620
Oficial segunda	E	1.405.919	234.320	1.640.239	413.905	2.054.144
Oficial primera	O	1.466.585	241.083	1.707.668	626.754	2.334.422
Oficial primera	E	1.463.715	243.953	1.707.668	501.403	2.209.071
Capataz	MI	1.463.715	243.953	1.707.668	501.403	2.209.071
Cabo guarda	MI	1.463.715	243.953	1.707.668	501.403	2.209.071
Oficial primera E	O	1.614.973	265.475	1.880.448	651.838	2.532.286
Oficial primera A	E	1.611.813	268.635	1.880.448	521.470	2.401.918
Encargado	MI	1.685.830	280.972	1.966.802	446.101	2.412.903
Operador informático	C	1.734.259	289.043	2.023.302	459.192	2.482.494
Programador informático	C	1.734.259	289.043	2.023.302	459.192	2.482.494
Maestro de segunda	MI	1.734.259	289.043	2.023.302	459.192	2.482.494
Jefe de segunda	MI	1.734.259	289.043	2.023.302	459.192	2.482.494
Jefe de primera	MI	1.849.793	308.299	2.158.092	462.546	2.620.638
Maestro de Taller	MI	1.849.793	308.299	2.158.092	462.546	2.620.638

Categorías	Clas.	Salario Convenio Pesetas	Pagas extras Pesetas	Total salarios Pesetas	Prima Pesetas	Total Pesetas
A. T. S.	C	1.931.439	321.907	2.253.346	507.353	2.760.699
Analista informático	MI	1.931.439	321.907	2.253.346	507.353	2.760.699
Jefe de Taller	MI	1.931.439	321.907	2.253.346	507.353	2.760.699
Mando superior	M	2.279.393	379.899	2.659.292	581.948	3.241.240

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

23682 *ORDEN de 19 de octubre de 1995 por la que se ratifica el reconocimiento previo como agrupación de Productores de «Animales vivos y carne de la especie porcina (fresca, refrigerada o congelada)» de «Aguz, Sociedad Cooperativa Limitada», de Zamora.*

De conformidad con la propuesta elevada por esa Secretaría General relativa a la ratificación del reconocimiento previo como Agrupación de Productores de «Animales vivos y carne de la especie porcina (fresca, refrigerada o congelada)», conforme al Reglamento (CEE) 1.360/78, del Consejo de 19 de junio, a favor de «Aguz, Sociedad Cooperativa Limitada», de Zamora, dispongo:

Artículo primero.—Se ratifica el reconocimiento previo como Agrupación de Productores de «animales vivos y carne de la especie porcina (fresca, refrigerada o congelada)» de «Aguz, Sociedad Cooperativa Limitada», de Zamora, conforme al Reglamento (CEE) 1.360/78 del Consejo de 19 de junio, por el que se regula el reconocimiento de las Agrupaciones de Productores y sus Uniones en el sector agrario.

Artículo segundo.—La Secretaría General de Producciones y Mercados Agrarios procederá a su inscripción en el Registro General de Agrupaciones de Productores y sus Uniones con el número 149.

Artículo tercero.—La concesión de los beneficios en virtud de los artículos 10 y 11 del Reglamento (CEE) 1.360/78 se condiciona a las disponibilidades presupuestarias.

Madrid, 19 de octubre de 1995.

ATIENZA SERNA

Ilmo. Sr. Secretario General de Producciones y Mercados Agrarios.

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

23683 *RESOLUCION de 25 de octubre de 1995, del Centro de Estudios Constitucionales, por la que se convoca el premio «Nicolás Pérez Serrano», para tesis doctorales de Ciencia Política y Derecho Constitucional.*

Entre las funciones que tiene encomendadas el Centro de Estudios Constitucionales reviste especial importancia la de promover las tareas de investigación en el campo de las Ciencias Sociales y, en particular, en las áreas de la Ciencia Política y el Derecho Constitucional.

Para dar cumplimiento a dicho objetivo, el Centro de Estudios Constitucionales ha dotado con periodicidad anual un premio que, amparado bajo el nombre del insigne constitucionalista y maestro de juristas do. Nicolás Pérez Serrano, sirva de estímulo para los doctorados de aquellas materias.

En atención a lo cual, la Dirección del Centro de Estudios Constitucionales convoca el premio «Nicolás Pérez Serrano», correspondiente al curso 1994-1995 con arreglo a las siguientes bases:

Primera.—Se convoca el premio «Nicolás Pérez Serrano» para tesis doctorales correspondientes al curso 1994-1995, que estará dotado con 500.000 pesetas.

El premio, que podrá ser declarado desierto, se otorgará a la mejor tesis doctoral que, a juicio del jurado, haya sido presentada, defendida y aprobada en el curso académico 1994-1995 (1 de octubre de 1994, a 30 de septiembre de 1995), en cualquiera de las universidades españolas.

El Centro de Estudios Constitucionales se reserva el derecho exclusivo de publicar la obra premiada.

Segunda.—Los aspirantes al premio presentarán sus instancias, solicitando tomar parte en el concurso, en la Gerencia del Centro de Estudios Constitucionales (plaza de la Marina Española, 9, 28071 Madrid). El plazo comprenderá desde la fecha de aparición en el «Boletín Oficial del Estado» de esta convocatoria, hasta las doce horas del día 5 de diciembre de 1995. A la solicitud deberán acompañarse tres ejemplares de la tesis, y la certificación de la facultad correspondiente en la que consten las fechas de presentación y lectura, así como la calificación obtenida.

Tercera.—La concesión del premio se efectuará por un jurado nombrado y presidido por el Director del Centro de Estudios Constitucionales, cuya composición se hará pública en el acto del fallo. La decisión del jurado se dará a conocer antes del 29 de diciembre de 1995.

Madrid, 25 de octubre de 1995.—El Director, Luis Aguiar de Luque.

MINISTERIO PARA LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

23684 *ORDEN de 13 de octubre de 1995 por la que se dispone la publicación, para general conocimiento y cumplimiento, del fallo de la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo en el recurso contencioso-administrativo número 1/563/1990, promovido por la Coordinadora Independiente del Cuerpo Especial de Instituciones Penitenciarias.*

La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo ha dictado sentencia, con fecha 9 de diciembre de 1994, en el recurso contencioso-administrativo número 1/563/1990, en el que son partes, de una, como demandante, la Coordinadora Independiente del Cuerpo Especial de Instituciones Penitenciarias, y de otra, como demandada, la Administración General del Estado, representada y defendida por el Abogado del Estado.

El citado recurso se promovió contra el artículo 14.2 del Reglamento General de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración del Estado, aprobado por Real Decreto 28/1990, de 15 de enero.

La parte dispositiva de la expresada sentencia contiene el siguiente pronunciamiento:

«Fallamos: Que rechazando la excepción de inadmisibilidad opuesta por el Abogado del Estado, debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de la Coordinadora Independiente del Cuerpo Especial de Instituciones Penitenciarias contra el artículo 14.2 del Reglamento General de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración del Estado, aprobado por Real Decreto 28/1990, de 15 de enero; sin costas.»