

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 6** *RESOLUCIÓN de 21 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Iveco España, Sociedad Limitada” (código número 28011901012002).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Iveco España, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 29 de abril de 2011; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 731/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y el Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 21 de octubre de 2011.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

Capítulo I

*Disposiciones generales***Artículo 1***Objeto*

Constituye el objeto del presente Convenio Colectivo de la Empresa IVECO ESPAÑA, S. L. en su centro de trabajo ubicado en Madrid, la regulación de las relaciones de trabajo entre dicha Empresa y los trabajadores de la misma incluidos en sus ámbitos de aplicación personal y territorial, así como sus organizaciones representativas.

El Convenio ha sido suscrito entre una representación de la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores en el mencionado centro de trabajo.

Artículo 2*Ámbito territorial*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación en el Centro de Trabajo de IVECO ESPAÑA, S. L. para el centro de trabajo de Madrid.

Artículo 3*Ámbito personal*

Están afectados por el presente Convenio Colectivo la totalidad de los trabajadores pertenecientes a la plantilla del mencionado centro de trabajo, con excepción de aquellos trabajadores que han adquirido ad personam, y en el seno de la política de la Empresa, una categoría profesional Profesional Master, Professional Senior y Dirigente, así como los demás trabajadores que deben quedar excluidos en virtud de lo establecido al respecto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo (altos cargos directivos).

No obstante lo anterior, a este personal excluido del ámbito general del Convenio, les será también de aplicación lo establecido en el mismo respecto a atenciones sociales, jornada de trabajo, vacaciones y licencias retribuidas.

Artículo 4*Ámbito temporal*

El presente Convenio Colectivo extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2009, hasta el 31 de diciembre de 2012, prorrogándose la vigencia del mismo de año en año salvo que medie denuncia expresa del Convenio en la forma establecida en el artículo 5.

Artículo 5*Denuncia*

La denuncia del presente Convenio Colectivo, podrá efectuarse tanto por la Representación de la Empresa como por la Representación Legal de los Trabajadores, suscritos al presente acuerdo.

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 la Representación Legal de los Trabajadores, y a la mencionada Autoridad y a la Representación Legal de los Trabajadores en el caso de ser la Empresa quien proceda a su denuncia.

La denuncia deberá formalizarse y comunicarse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento del Convenio Colectivo, o de alguna de sus posibles prórrogas anuales.

Artículo 6*Vinculación a la totalidad*

A efectos de aplicación del presente Convenio, las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico único e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual, no pudiéndose aplicar de manera parcial.

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

Artículo 7*Compensación, absorción y garantías personales*

Los acuerdos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán las mejoras que pudieran determinarse por cualquier disposición obligatoria.

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

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

Capítulo II

Comisión de aplicación e interpretación

Artículo 8

Comisión de Aplicación e Interpretación

Se constituye una Comisión Paritaria de Aplicación e Interpretación del presente Convenio Colectivo, formada por los firmantes del mismo por lo que a la Representación de los Trabajadores se refiere y por la Dirección de la Empresa.

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

- a) La interpretación de las cláusulas que conforman este Convenio Colectivo, sin menoscabo de la competencia atribuida por la Ley a la jurisdicción laboral al respecto.
- b) La resolución de cuantas cuestiones sean sometidas a su consideración en los supuestos concretamente previstos por el presente Convenio Colectivo.
- c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Artículo 9

Sumisión de cuestiones a la Comisión

Ambas partes acuerdan dar conocimiento a la Comisión Paritaria formada en virtud de lo establecido en el artículo anterior de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo, con la finalidad de que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes.

Capítulo III

Clasificación personal, promoción y formación

Artículo 10

Clasificación profesional

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. A este respecto, las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas y no suponen, ni limitación a la creación de aquellas profesiones nuevas que la Empresa estime necesarias 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 taxativo 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.
 - Operarios cualificados.
2. Personal de oficina:
 - Empleados
3. Mandos:
 - Mandos Intermedios
 - Mandos Superiores
 - Licenciados

Artículo 12

Agrupación de categorías

La agrupación concreta de categorías que se pacta en el presente Convenio Colectivo es la siguiente:

1. En Formación.
2. En Prácticas.

3. Operarios:
 - Peón.
 - Especialista A.
 - Especialista B.
 - Especialista C.
 - Especialista E.
 - Oficial 3.^a A.
 - Oficial 3.^a B.
 - Oficial 3.^a E.
 - Oficial 2.^a
 - Oficial 1.^a
 - Oficial 1.^a E.
4. Operarios cualificados:
 - Tecnólogo.
 - ATS.
 - Bombero.
5. Empleados:
 - Auxiliar Administrativo.
 - Oficial 2.^a
 - Oficial 1.^a
 - Oficial 1.^a A.
 - Operador informático.
 - Programador informático.
6. Mandos:
 - Mandos Intermedios.
 - Cabo Guarda.
 - Encargado.
 - Maestro de 2.^a
 - Jefe de 2.^a
 - Jefe de 1.^a
 - Maestro de Taller.
 - Jefe de Taller.
 - Analista Informático.
7. Mandos Superiores.
8. Licenciados.

Artículo 13

Promoción

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

- A) Adecuación de disponibles.
- B) Concurso-oposición.
- C) Regularización de categorías.
- D) Libre designación por la Dirección.

A) Adecuación de disponibles

El Departamento de Personal cubrirá las vacantes existentes, con personal disponible de la misma categoría y oficio que la plaza a cubrir. Para ello presentará una terna al responsable del Servicio, quien elegirá uno siempre a título de prueba, por un período de tres meses, siendo perceptivo el informe favorable del responsable del servicio y del Departamento de Personal para la ocupación definitiva del puesto vacante por el trabajador en cuestión.

Se entiende por personal disponible:

- Personal desplazado encuadrado en puestos de categoría inferior a la suya.
- Trabajadores que queden a disposición del Departamento de Personal, por razones técnicas u organizativas.

El Departamento de Personal mantendrá permanentemente actualizado un fichero al objeto de poder cubrir las vacantes por riguroso orden, y deberá tener en cuenta las condiciones psicofísicas que presente el trabajador a la hora de valorar la idoneidad del mismo.

B) 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.

Incapacitarán para tomar parte en cualquier concurso-oposición cualquiera de las siguientes circunstancias:

- No tener una antigüedad mínima continuada de un año en la Empresa a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.

- La falta de aptitud física para el puesto de trabajo, según el Servicio Médico de la Empresa.
- Estar en situación de excedencia o haber solicitado la concesión de una excedencia a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.
- Haber sido sancionado por falta grave o muy grave en el año anterior a la convocatoria.
- Haberse presentado con resultados negativos a prueba análoga en los seis meses anteriores a la finalización del plazo de admisión de solicitudes y/o a la realización de las pruebas prácticas.
- Haber tenido un absentismo superior al 25% de las horas totales teóricas durante el año anterior a la convocatoria, salvo que el mismo venga provocado por accidente laboral, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, o tareas de representación sindical.

La tramitación del concurso oposición se llevará cabo conforme al siguiente esquema general:

- B.1. Anuncio: el Departamento de Personal, a través de todos los tablones de avisos y, en su caso, de la página web de la Empresa, anunciará las vacantes o puestos a cubrir en un período no inferior a cinco días laborables, lo cual se hará para general información y convocatoria del personal interesado, expresando en la misma los requisitos particulares que sean procedentes.
- B.2. Publicación de admitidos: en el segundo día desde el cierre del plazo de presentación 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 la impugnación de la misma y presentación de reclamaciones, las cuales se realizarán siempre por escrito, y se resolverán por el Departamento de Personal dentro de los tres días siguientes:
- B.3. Publicación definitiva de admitidos 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 teóricos y prácticos.
- B.4. Pruebas: el Concurso-Oposición constará de:
 - 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.
 - Prueba teórica: superadas las pruebas prácticas se celebrarán a partir de los 15 días de entrega de los programas. Las pruebas teóricas tendrán asimismo carácter eliminatorio.
 - Prueba psicotécnica: se celebrará, en caso de considerarse necesario, a continuación de la teórica.
- B.5. Tribunal de Examen: las pruebas serán juzgadas por un tribunal de examen, el cual estará constituido por un Presidente, el cual será designado por la Dirección de la Empresa, y un máximo de cuatro vocales. Uno de los vocales será un representante de la Dirección, normalmente el Responsable o persona por el designada del Área de quien dependa el puesto de trabajo a cubrir. Asimismo podrán actuar como vocales dos miembros de la Representación Legal de los Trabajadores firmantes del presente Convenio Colectivo. Un miembro del Departamento de Personal actuará como Secretario, pudiendo el Tribunal podrá solicitar el asesoramiento que precise en casos concretos, de órganos o personas de la Empresa o ajenos a la misma.
- B.6. Puntuación: se tendrán en cuenta los méritos especiales, como son la asistencia con aprovechamiento a cursos de formación propia de la especialidad objeto del concurso-oposición.
 - Curso de hasta 6 meses: 1 punto.
 - Curso de 6 meses a 12 meses: 2 puntos.
 - Curso de más de 12 meses: 3 puntos.
 - Titulación académica: 3 a 5 puntos.

La suma de todos los puntos podrá ser como máximo de 10 puntos. Las pruebas que se realicen en función de lo establecido en el apartado B.4 del presente Convenio Colectivo se valorarán de acuerdo a la siguiente escala:

- Prueba práctica: máximo de 50 puntos.
- Prueba teórica: máximo de 25 puntos.
- Prueba psicotécnica: máximo de 9 puntos.

En las pruebas se habrá de obtener, como mínimo, el 50 % de las puntuaciones de cada una de ellas.

Las pruebas, tanto la teórica como práctica, para cada concurso podrá ser determinada por sorteo entre una serie preparada de antemano por cada especialidad; este sorteo se realizará en presencia de los participantes, por el Tribunal Examinador.

- B.7. Publicación de resultados: dentro de los siete días laborables siguientes desde la finalización de las pruebas, se publicará en todos los tablones de avisos el resultado del concurso-oposición, expresándose la puntuación obtenida por cada candidato. A continuación se abrirá un período de reclamación de cinco días. Las reclamaciones existentes se harán constar por escrito los interesados, resolviéndose las mismas por el Tribunal de Examen dentro de los cinco días siguientes.

- B.8. Publicación definitiva y asignación de plazas: una vez resueltas las reclamaciones habidas, se publicarán las relaciones definitivas de puntuaciones y la asignación de vacantes.
- B.9. Plazo de incorporación: el plazo máximo de incorporación a la plaza obtenida mediante concurso-oposición, se establece en un mes desde la elaboración del acta final del mismo.
- B.10. Plazas desiertas: cuando las plazas a concurso-oposición queden desiertas se podrán cubrir libremente por la Dirección de la Empresa. El Tribunal de Examen podrá proponer un candidato de acuerdo con el criterio de puntuación del apartado B.6, siendo condición necesaria para ello haber aprobado la prueba práctica.

En circunstancias especiales, la Dirección podrá convocar Concurso-Oposición, eliminando las pruebas que considere oportuno, previo acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores firmantes del presente acuerdo.

C) Regularización de categorías

Durante el proceso de selección para proveer una plaza, no se consolidará categoría, no obstante al ocupante interino se le abonarán las diferencias salariales existentes en tablas, entre la categoría que ostente y la del puesto de trabajo ocupado, en concepto de "diferencia de 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 necesidad de acudir a un concurso-oposición. El reconocimiento de la categoría y percepciones inherentes tendrán lugar con efectividad de 1 de julio, si la fecha inicial del cambio o revisión del puesto se produce en el primer semestre del año, y de 1 de enero del año siguiente, si la inicial corresponde al segundo semestre.

El único documento válido para la comprobación del tiempo desempeñando el puesto, es el parte de traslado con el visto bueno del Departamento de Personal.

En caso de que exista personal que venga desempeñando un puesto de trabajo, si éste resulta de superior categoría en la revisión de las funciones según la correspondiente valoración a la que se alude en el artículo 14 del presente Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria de Puestos de Trabajo podrá elevar propuesta de clasificación a la Dirección de la Empresa sin otro trámite.

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

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

Se reconocerán las categorías profesionales cuando exista fallo del Juzgado de lo Social favorable a la consolidación de las percepciones, siempre que no cambie de grupo profesional. Las resoluciones de la Jurisdicción Social se aplicarán en los justos términos que especifiquen las mismas.

D) Libre designación por la Dirección

Serán de libre designación por la Dirección de la Empresa los puestos a cubrir de operarios cualificados, empleados, mandos, mandos superiores y licenciados, en los cuales se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 14

Clasificación de puestos

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

Artículo 15

Designación de operarios cualificados, empleados y mandos

La empresa aplicará un proceso de selección con las herramientas que considere oportunas en cada caso, estando abierta la participación de miembros de la Representación Legal de los Trabajadores firmantes del presente acuerdo cuando ello resulte posible.

La selección se ha de regir, en cualquier caso, por el escrupuloso respeto a la dignidad del trabajador, y debe estar basada por encima de cualquier otro interés, en la aplicación del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades que imponen la Carta Magna y el R. D. Leg. 1/1995, de 24 de marzo (arts. 4.2 c y 17.1 del E.T.).

Artículo 16

Formación

Los firmantes entienden que el desarrollo de las personas es un factor clave de competitividad para alcanzar la excelencia en un mercado en el que la evolución de los procesos productivos requiere unos conocimientos sólidos del producto, así como una actualización continua de todo el equipo humano, desde los trabajadores con mayor cualificación y categoría profesional, hasta los

técnicos y operarios. Por ello, el desarrollo de las competencias de las personas constituye el requisito fundamental de la Empresa en cuanto a la Formación de sus trabajadores.

La Empresa tiene como principal objetivo desde el punto de vista formativo, instaurar un sistema permanente de desarrollo de las competencias de las personas, basado en:

- La evolución continua de los gap de competencias.
- La definición de modalidades formativas para colmar dichos gap.
- La gestión de recorridos de aprendizaje adecuados a cada perfil profesional.

Asimismo se impartirá formación de carácter:

- Permanente: la Empresa establecerá en el plan anual de formación los cursos necesarios para el desarrollo correcto de las tareas en los puestos de trabajo, especialmente en lo referente a las nuevas tecnologías.
- Específica: La Empresa proseguirá su labor de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, tanto teórica como práctica, en el momento de la contratación, independientemente de la modalidad o duración de esta, así como cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, o bien cuando se produzcan cambios en las funciones desempeñadas por los trabajadores.

La formación realizada en horas de trabajo será abonada igual que la retribución correspondiente a su puesto de trabajo habitual, abonándose la prima o premio, se abonarán a los valores promedio de nómina.

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

La Empresa hará partícipe a la Representación Legal de los Trabajadores firmantes del presente Convenio Colectivo de los planes de formación que pretenda impartir.

Permiso para exámenes:

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

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

La retribución devengada en ocasión de estos permisos, será hecha efectiva, una vez presentado los documentos acreditativos de su derecho, bien sea de la convocatoria ordinaria o extraordinaria, abonándose los salarios propios de su categoría y la prima a valor hora prima media.

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

Capítulo IV

Movilidad

Artículo 17

Movilidad funcional, polivalencia y Comisión de Movilidad

A) Definición de Movilidad Funcional

Por movilidad funcional se entiende el cambio en las funciones habitualmente desempeñadas por el trabajador. La variación en las condiciones técnicas de un puesto de trabajo, no supone un cambio de funciones, sino solo una modificación de la manera de realizarlas, por lo que, en ningún caso se considerará movilidad funcional aquel caso en el que se produzca un cambio tecnológico que simplemente implique una modificación en la forma de realizar el trabajo.

La movilidad funcional se ha de regir, en cualquier caso, por el escrupuloso respeto a la dignidad del trabajador, y debe estar basada por encima de cualquier otro interés, en la aplicación del principio de no discriminación (arts. 4.2 c y 17.1 del E.T.)

Cuando la movilidad funcional se produzca entre Áreas distintas, y en función de la nueva Organización World Class Manufacturing, la movilidad se regirá en función del cuadro de polivalencia y de las necesidades organizativas, que vendrá determinado por la aplicación de un sistema de competencias.

B) Polivalencia

Es entendida por los firmantes como la capacidad del trabajador para conocer y realizar las funciones y tareas de distintos puestos de trabajo, que por lo general, han de ser equivalentes y de categorías profesionales iguales o similares dentro de un mismo grupo profesional.

Si bien la polivalencia no genera automáticamente un plus de categoría superior para el trabajador con la capacidad para realizar diferentes funciones, dichos trabajadores serán los que, en función de sus competencias y de su capacidad para desarrollar las tareas, ocupen las vacantes que se produzcan en los puestos para los que estén capacitados.

C) Comisión de Movilidad

Se crea una Comisión de Movilidad, la cual será paritaria, y estará compuesta por las partes firmantes del presente Convenio, la cual tendrá las siguientes competencias:

- La definición de grupos profesionales que agrupen los distintos oficios dentro del centro de trabajo.
- Poseer un registro de la polivalencia de los trabajadores en el centro de trabajo.
- Poseer registro de Competencias Técnicas y habilidades de los trabajadores de la empresa.
- Dar información oportuna que sirva a identificar el personal idóneo para cubrir vacantes de superior categoría.
- Dar información oportuna, en casos de cambio organizativo, sobre el personal mas apto para cubrir vacantes de inferior categoría profesional o el personal que deberá cambiar de oficio/ grupo profesional.

Artículo 18*Periodo de adaptación*

Se establece un período de adaptación para el personal que deba acoplarse a nuevos puestos de trabajo. El trabajador debe recibir la formación adecuada al puesto a desarrollar. La duración máxima para todos los casos será de 15 días laborables, sin perjuicio de la inferior que, en su caso, se pueda pactar con carácter específico. En casos excepcionales, autorizados por la Dirección, el periodo de adaptación podrá prolongarse por más tiempo.

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

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

Capítulo V*Productividad***Artículo 19***Productividad***A) Productividad**

Conscientes las partes signatarias del presente Convenio Colectivo 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, 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.

Instrumentos básicos para ello son:

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

B) Escala de actividad

Con la introducción del nuevo sistema ERGO UAS y con la finalidad de unificar la escala de actividad con las demás fábricas del Grupo IVECO, todos aquellos análisis que se efectúen con este sistema utilizarán la escala MTM. Los tiempos que resulten de este análisis se tomarán como actividad media MTM 100, y en el equilibrado se podrán alcanzar picos de actividad 120.

C) Clasificación de tiempos**C.1. Tiempos Estimados:**

- Definición de 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.
- Aplicación de tiempos estimados: Las estimaciones o tiempos provisionales se darán al inicio del trabajo, acompañándose su correspondiente hoja de instrucciones.
- Duración de tiempos estimados: 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.

- C.2. Tiempos Definitivos: se considerarán tiempos definitivos aquellos que se establezcan una vez que hayan sido analizados incluyendo las herramientas y materiales necesarios.

D) Sistemas de análisis de tiempos

- D.1. Datos Normalizados (DATN) y UAS: son procedimientos que analizan cualquier operación basándose en los movimientos necesarios para ejecutarla, asignando a cada movimiento un tiempo tipo predeterminado, que se define por la índole del movimiento y las condiciones en que se efectúa. DATN y UAS están basados en el sistema MTM1, creando secuencias de movimientos básicos.
- D.2. ERGO-UAS: las principales ventajas de ERGO-UAS son:
 - Vínculo directo con la ergonomía.
 - Representa un estándar internacional, ya que es el sistema MTM más difundido en el mundo con resultados similares a los obtenidos mediante el sistema DATN.
 - Desarrollado para planificar el método desde las primeras fases de su evolución.
 - Sencillo de aprender y utilizar.
 - Desarrollado por el sector automovilístico.

El sistema ERGO-UAS consiste en la valoración ergonómica de la sobrecarga biomecánica relacionada con todo el cuerpo, evaluando la carga estática, la carga dinámica, las aplicaciones de fuerza, las vibraciones y el movimiento manual de las cargas, y por consiguiente, las condiciones de trabajo relacionadas tanto con las operaciones y ciclos de trabajo, como con las posturas de los operarios.

En concreto, con la aprobación de las normativas CEN y de las correspondientes normas ISO, relacionadas con el control de la carga biomecánica, se hace necesario revisar los factores de descanso. De hecho, mientras que dichos factores en los otros sistemas utilizados se asignan a cada uno de los elementos de la operación, y por consiguiente a su tiempo correspondiente, en el nuevo sistema, llamado ERGO-UAS, éstos se calculan en función del conjunto de operaciones asignadas en el arco del turno de trabajo y su tiempo respectivo, de forma que sea posible medir la exposición del trabajador tanto en la carga biomecánica estática, como en la carga dinámica relacionada con los siguientes factores de riesgo:

- Características de la postura.
 - Acciones de fuerza.
 - Movimiento de las cargas.
 - Acciones de alta frecuencia y baja carga del miembro superior.
 - Factores complementarios.
- D.3. Examen cronométrico: el análisis se realiza en el puesto de trabajo, por personal técnico especializado, leyendo en un cronómetro los tiempos utilizados por el trabajador en cada uno de los elementos de operación y observando la actividad de ejecución.

El estudio de los tiempos se repite con el número de tomas necesarias para determinar correctamente el tiempo del ciclo, distinguiendo además el tipo de trabajo y las exigencias del mismo. El examen de la actividad lo recoge durante el análisis el cronometrador, basándose en la experiencia adquirida. En esta etapa intervienen las áreas designadas por la Empresa para el examen, con la presencia de los representantes de los trabajadores firmantes previamente informados.

E) Procedimientos de Medición y Modificación de Tiempos

Se podrá proceder al análisis de los procesos y tiempos cuando, en general, existan nuevos procesos o se introduzcan o detecten variaciones en los existentes. La revisión, por tanto, de los procesos y tiempos podrá efectuarse cuando medie alguna circunstancia de las que a continuación se señalan, o que puedan considerarse como de análoga significación:

- Fabricación o montaje de nuevas piezas, conjuntos o modelos, variación en el método de trabajo.
- Incorporación de nuevas herramientas, utillajes o equipos, o modificación de los existentes.
- Utilización de nueva maquinaria.
- Cambios en los materiales empleados.
- Empleo de nuevas técnicas o procesos de gestión, logística, fabricación, medición o control.
- Nuevo equilibrado de las cadenas y/o secciones por variación de volumen o mix productivo.
- Variación en el número de componentes del equipo de trabajo.
- Error de cálculo o de transcripción.
- Atrasos que al producirse en alguna operación, perjudiquen la actividad del resto del equipo.

Las etapas a seguir para la medición y modificación de tiempos son las siguientes:

- E.1. Etapa de estudio: consiste en la realización de los trabajos necesarios para la determinación y fijación de procesos y métodos.

En esta etapa intervienen las áreas designadas por la Empresa para el estudio, con la presencia de los representantes legales de los trabajadores firmantes de este Convenio Colectivo, los cuales habrán de ser previamente informados.

En caso de que por la complejidad de las operaciones a estudiar sea necesario, dicho estudio se podrá realizar con la utilización de los medios técnicos visuales que resulten necesarios para llevar a cabo la medición del puesto de trabajo, incluyendo la filmación de la actividad. Estos registros deberán preservar la privacidad y dignidad de los trabajadores y no podrán ser utilizados con objetivos distintos.

No condicionará ni demorará el estudio indicado de los puestos de trabajo la no presencia de la representación legal de los trabajadores, si previamente han sido avisados.

- E.2. Etapa de aplicación de métodos: una vez que haya concluido la etapa de estudio, se darán por parte del Responsable del Grupo Integrado, o por persona por él designada, instrucciones concretas, información y formación suficiente al operario, el cual habrá de ser informado del proceso completo mediante el medio o soporte existente (hoja de instrucciones, terminal informático, etc.).

Asimismo se dará oportuna información a la representación de los trabajadores firmante de este Convenio Colectivo, ofreciéndose cuantas aclaraciones e informaciones precise.

- E.3. Etapa de adaptación del operario al método implantado: Se trata de una etapa de entre 5 y 15 días de duración, 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.

F) Suplemento por descanso y fatiga

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

Una parte del suplemento de descanso se disfrutará de manera continuada durante 15 minutos diarios en cada turno de trabajo, en los siguientes horarios:

- Turno de mañana: De 10:00 a 10:15.
- Turno de tarde: De 19:00 a 19:15.
- Turno de noche: De 02:00 a 02:15.

Capítulo VI

Jornada de trabajo, horarios, vacaciones y control presencia

Artículo 20

Jornada

La jornada laboral será de 1.704 horas, 213 días a nivel individual, 216 días laborables a nivel calendario, excepto para el personal de jornada interrumpida cuya duración anual dependerá del calendario y horario establecidos en los artículos 23 y 24.

La jornada industrial será de 222 días de trabajo efectivo, y será de aplicación en las funciones de:

- Inventario, especialmente el de fin de año.
- Recepción y descarga de materiales.
- Acabado, Completado y entrega de Vehículos.
- Adecuación vehículos a necesidades de clientes (refurbishing).
- Mantenimiento.

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

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

1. En el calendario laboral se acordarán los días de jornada industrial, que serán festivos para todo el personal, excepto para aquellos que realizando las funciones antes mencionadas, su mando les comunique que es laborable con al menos 60 días de antelación al día afectado, o periodo inferior en caso de que medie acuerdo expreso con la Representación Legal de los Trabajadores signatarios del presente Convenio.

2. Una vez comunicado por el mando que el día en cuestión es laborable, el trabajador dispondrá de 30 días para solicitar el día que desea librar. En caso de que en la misma línea o sección la petición de libranza en el mismo día sobrepase el 3 % sobre el personal de la propia línea, la adjudicación será en función de la antigüedad en la Empresa.

3. Si el trabajador no solicita la libranza en el tiempo estipulado, el mando lo designará y comunicará al interesado y a los Representantes de los Trabajadores signatarios del presente convenio con una antelación de al menos 25 días.

Artículo 21*Flexibilidad y bolsa de horas*

Entendiendo tanto la necesidad existente de aproximación de la producción a la demanda del mercado, ajustando el volumen de producción a la realidad cambiante de la misma, y acortando en la medida de lo posible los plazos de respuesta a los clientes, así como la necesidad de dar mayor estabilidad al empleo, se acuerdan las siguientes medidas:

Hasta el 31 de diciembre de 2010 es de aplicación la flexibilidad pactada en el convenio anterior, por lo que los débitos de horas que proceden del convenio anterior se gestionarán con las normas del convenio 2005-2008 (Art. 25), no computando dichas horas para los nuevos límites establecidos en el presente convenio colectivo.

Desde el 1 de enero de 2011 se crea una bolsa de horas individual que parte con los saldos acumulados al 31 de diciembre de 2010.

Ante posibles pérdidas en la producción, y en caso de que esta no se haya llevado a cabo según lo establecido en el programa de Rolling por causas de fuerza mayor, se podrá recuperar la producción perdida de manera colectiva.

Asimismo, y ante la necesidad de enfrentar y superar los ciclos económicos, los firmantes manifiestan estar de acuerdo en incrementar la capacidad actual de producción, partiendo del concepto de flexibilidad, la cual entienden los firmantes como la capacidad de la Empresa y sus trabajadores para adaptarse a los cambios del mercado sin necesidad de realizar despidos y/o contrataciones temporales, y manteniendo en todo momento la competitividad de la Empresa.

Siendo la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas diarias, la Flexibilidad se formula en este acuerdo, por tanto, como la posibilidad de distribuir dichas horas de manera irregular, con respeto de los límites pactados:

A) Bolsa de horas individual

Existirá una única bolsa de horas para cada trabajador, la cual incluirá las prolongaciones, jornadas a más y jornadas a menos que realice el trabajador en su calendario ordinario de trabajo a nivel individual.

La gestión de esta bolsa de horas será a nivel individual para cada trabajador, independientemente de que este sea operario directo, indirecto, o empleado.

B) Aplicación de la bolsa de horas de flexibilidad de cada trabajador

Tendrá una limitación de 200 horas anuales de crédito y 96 horas anuales de débito por parte del trabajador a la Empresa.

C) Comunicación de aplicación de Flexibilidad

- C.1. Para casos de aumento de la producción: la Empresa deberá informar a la Comisión de Producción simultáneamente con el Rolling del mes anterior. En caso de desconvocatoria de jornada de flexibilidad con un preaviso inferior a 7 días naturales, la Empresa condonará 2 horas de débito por cada 8 horas desconvocadas a todos los trabajadores con bolsa de horas negativa.
- C.2. Para casos de paradas productivas por causas excepcionales: la comunicación se realizará con un mínimo de 48 horas de antelación siempre que esto sea posible, y en cualquier caso, cuando se conozca el hecho causante, recuperándose cuando desaparezca el motivo que ocasionó esta situación de parada productiva.

D) Necesidades de producción (horas trabajadas a más)

- D.1. Aplicación de la bolsa de horas en días laborables:
En las jornadas que el calendario pactado señale como laborables, las horas de flexibilidad podrán ser realizadas con un mínimo de una hora y un máximo de cuatro horas de trabajo de ampliación sobre las 8 horas ordinarias, respetando en todo caso el descanso legal vigente. Se deberán dar en cualquier caso, las siguientes premisas:
 - En este caso la flexibilidad deberá tener en todo caso carácter colectivo, entendido como tal al menos un grupo integrado o departamento.
 - El límite máximo de aplicación de esta medida de flexibilidad es de 4 días en un mes y 16 días totales en un año de calendario anual.
 - Correrá a cargo de la Empresa comida y transporte.
- D.2. Aplicación de la bolsa de horas en días no laborables:
Podrán declararse jornadas de flexibilidad en turno mañana en sábados hasta un máximo de quince al año y los seis días marcados en calendario como jornada industrial. Por lo que el máximo anual de días aplicables como flexibilidad en días no laborables es de veintinueve. Se excluirán los sábados precedidos por un viernes declarado como puente en el calendario laboral, salvo que por razones excepcionales medie acuerdo expreso con la Representación Legal de los Trabajadores firmantes del presente convenio.
Los firmantes de este acuerdo podrán negociar la modificación de esta cláusula de flexibilidad en caso de que, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las necesidades

productivas requieran un régimen diferente al pactado. Los acuerdos alcanzados al respecto por los firmantes tendrán carácter vinculante y serán de aplicación general.

— D.3. Acumulación de horas:

Las horas se acumularán en una bolsa única e individual con un límite máximo de 200 horas anuales.

E) Complemento por Flexibilidad

En las horas de trabajo a más por flexibilidad los trabajadores percibirán un complemento equivalente al 50% del valor hora extra (exceptuando prima o premio), con la consiguiente libranza del crédito de horas acumulado. Los trabajadores deberán librar las horas de crédito acumuladas en el plazo de 18 meses a partir de la realización de las mismas.

La libranza se producirá de común acuerdo entre trabajador y mando, a propuesta de fechas del trabajador, salvo en el caso en que se declare expresamente una "libranza colectiva".

F) Caso de no libranza

El valor teórico de una hora de crédito de bolsa se establece a 1 de enero de 2011 en 18,29 euros. Este valor se actualizará conjuntamente y en la misma medida que las tablas salariales del presente convenio.

Los créditos de horas podrán ser liquidados económicamente a solicitud del trabajador, renunciando automáticamente al derecho de libranza y al pago de complemento por flexibilidad.

En todo caso, el máximo de horas que un trabajador puede realizar por flexibilidad en un año es de 200 horas, independientemente de la modalidad de libranza ó liquidación.

G) Compatibilidad con Horas Extras

La Empresa no podrá ofrecer la realización de horas extras a los trabajadores mientras sean aplicables medidas de flexibilidad a nivel individual. Ante la necesidad de realizar tareas extraordinarias fuera de la jornada ordinaria de trabajo, se les deberá ofrecer al personal cuyo grupo profesional y categoría se corresponda con la mencionada tarea, y priorizando aquellos trabajadores con mayor débito de horas.

H) Caso de posterior libranza; parada de producción por situaciones excepcionales

Para situaciones excepcionales, en las que por motivos ajenos al centro productivo no pueda realizarse la producción programada, se dejará de trabajar recuperándose, en caso de que esto sea posible, cuando desaparezca el motivo que ocasionó la parada productiva. Debido a que la recuperación de jornada es inmediata, no se computarán estas horas sobre los límites señalados para la bolsa individual.

En las horas de recuperación, los trabajadores percibirán un complemento equivalente al 50 % del valor hora extra.

I) Disminución temporal de la producción

Para aquellos casos en los que el Rolling de producción prevea menos días de producción que los laborables previstos en calendario, se podrá dejar de producir, añadiendo dichas horas al débito de horas de la bolsa de los trabajador, lo cual habrá de ser comunicado en el Rolling a la Comisión de producción. El día de recuperación los trabajadores percibirán un complemento equivalente al 50% del valor hora extra.

Para absorber el exceso de capacidad en el caso de no ser suficiente las medidas anteriores (visibilidad en las previsiones de recuperación a 18 meses), las partes se comprometen a presentar, de común acuerdo, medidas que permitan solventar la situación, tales como expedientes de regulación de empleo, prejubilaciones, etc.

En el caso de no poderse efectuar la recuperación por extinción de la relación laboral por renuncia o por despido por causas objetivas, se descontará el 50 % de los importes abonados en días de parada.

J) Corretornos

En caso de superarse de manera estructural la capacidad productiva de trabajo del establecimiento, se podrá establecer el sistema de corretornos (18 turnos semanales) para permitir la apertura del establecimiento seis días semanales, no superándose, en ningún caso, los límites de jornada individual establecidos en el presente acuerdo.

Artículo 22

Turno de noche

Se establece para el turno de noche un descanso acumulable de 20 minutos por jornada completa en turno de noche, que serán disfrutados como día de descanso cuando el acumulado llegue a un máximo de 8 horas, previo acuerdo entre el interesado y su mando. A opción del trabajador se compensará económicamente el tiempo acumulado al valor equivalente a su categoría profesional de salario en trabajo nocturno.

Artículo 23*Horarios de trabajo***A) Jornada Continua**

Es la jornada habitual de los operarios y demás trabajadores que la Empresa determine que están afectados por tareas de producción, tanto directas como indirectas:

- De 07:00 a 15:00 horas.
- De 15:00 a 23:00 horas.
- De 23:00 a 07:00 horas (después de festivos, de 00:30 a 07:00 horas).

B) Jornada Partida

Afecta a los empleados y mandos que, a criterio de la Empresa, precisan de un horario de trabajo coincidente con los habituales para gestiones comerciales, financieras, y de administración.

Área Comercial y Financiera:

- De lunes a viernes, de 8:00 a 16,45 horas. (45 minutos para comer).

Resto de Áreas:

- De lunes a jueves, de 8:00 a 17'15 horas (45 minutos para comer) y viernes de 8:00 a 14:00 horas.

El coste de la manutención para los trabajadores en jornada interrumpida será con cargo a la Empresa.

C) Jornada Especial

- De 10:00 a 18:45 horas.

D) Turno de colectivo especial

Se aplicará este turno de trabajo especial a aquellos trabajadores de cualquier grupo profesional que trabajan en Áreas del centro de trabajo que por sus circunstancias y tipo de trabajo requieran que su personal se encuentre sujeto a un turno de libranza en días distintos al resto de la plantilla, determinándose sus días libres por rigurosos turnos y de acuerdo entre ellos y la Empresa (vigilancia, bomberos, etc.).

E) Jornada en turnos no contemplados y turnos excepcionales

Los turnos de trabajo que no hubieren sido previstos en el presente Convenio Colectivo podrán pactarse de común acuerdo entre la Representación Legal de los Trabajadores signataria del presente acuerdo y la Empresa, cuando exista una circunstancia que así lo aconseje.

Artículo 24*Calendario laboral*

Los calendarios laborales serán elaborados, de común acuerdo y con carácter anual entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, debiendo concluirse en todo caso con anterioridad al 31 de diciembre del año anterior.

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

- 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.
- El traslado no podrá en ningún caso afectar a períodos de vacaciones estivales, Semana Santa, Navidad y demás festivos.
- 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.
- Las horas de disfrute individual, por acuerdo entre las partes, podrá incorporarse al calendario como disfrute colectivo.

Artículo 25*Vacaciones*

La duración del período de vacaciones anual será de 30 días naturales continuados, salvo pacto en contrario, o de la parte proporcional correspondiente en el supuesto de ser inferior al año el devengo que el trabajador haya producido de tal derecho por su antigüedad o tipo de contrato.

El período colectivo en que anualmente se disfrutarán las vacaciones será el acordado en el calendario laboral que se elaborará conforme a lo previsto en el artículo 24.

Por necesidades de la Empresa y previa información a la Representación Legal de los Trabajadores signataria del presente acuerdo, las vacaciones pactadas en el calendario laboral podrán adelantarse o retrasarse, siempre que todo el período quede comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

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

La comunicación al personal afectado por el cambio de vacaciones deberá efectuarse antes del 31 de mayo del año en curso.

Artículo 26

Control de presencia y permanencia en el puesto de trabajo

La permanencia en el puesto de trabajo deberá ser desde el comienzo al final de la jornada, sin excepción. Será obligatorio el fichaje en el reloj más cercano al puesto de trabajo. Los vestuarios permanecerán cerrados durante todo el tiempo posterior al de su imprescindible utilización. Además se limitarán las zonas de libre circulación fuera de los horarios de entrada y salida de personal.

Capítulo VII

Salarios, revisión salarial, ordenación del salario y complementos salariales

Artículo 27

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 todas las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales.

Artículo 28

Salario base

Constituye el salario base la retribución ordinaria del trabajador por su prestación laboral, fijada en función de la clasificación profesional.

Artículo 29

Complementos salariales

Se distinguen los siguientes tipos de complementos salariales:

A) Complementos personales

Son los conceptos que derivan de las condiciones personales de los individuos.

B) Complementos del puesto de trabajo

Son aquellos que debe percibir el trabajador por razón del puesto de trabajo que desempeña, o de la forma de realizar su actividad profesional, dependiendo su percepción, por tanto, única y exclusivamente del ejercicio real de la actividad profesional en el puesto asignado. La percepción de complementos propios del puesto de trabajo no tendrá carácter consolidable.

C) Complemento por calidad o cantidad de trabajo

Son complementos retributivos que el trabajador percibe en razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo.

D) Complementos de vencimiento periódico superior al mes

Tales como las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 30

Composición del salario

A) Salario Base

— Salario Convenio.

B) Complemento Personal

- Antigüedad.
- Plus Personal de Adecuación.
- Plus Reconversión.
- Plus Diferencia de Categoría.

C) Complemento del puesto de trabajo

- Plus Jefe de Equipo.
- Plus trabajos nocturnos.
- Plus bomberos.
- Plus técnico volante.

D) Complementos por calidad y cantidad

- Gratificación por trabajo en días festivos.
- Horas extraordinarias.
- Premio.
- Prima Directa.
- Prima Indirecta.
- Prima Media.

E) Complementos de vencimiento superior al mes

- Pagas extraordinarias

Artículo 31*Conceptos no salariales*

No son considerados salarios las siguientes percepciones:

- Prestación por accidente
- Prestaciones de la Seguridad Social
- Complementos a las prestaciones de Seguridad Social
- Atenciones sociales
- Indemnizaciones y suplidos

Artículo 32*Incremento salarial*

Todos los trabajadores en activo en la Empresa afectados por el presente Convenio recibirán como mínimo, al realizar la jornada completa, todos los importes establecidos en las tablas salariales de acuerdo con su categoría profesional.

Con la firma del presente acuerdo, se establece para los trabajadores en activo afectados por el mismo en el momento de su entrada en vigor, una paga como “bonus por firma de convenio”, que será única y no consolidable de doscientos veinte euros (220 euros) más el equivalente al 1% del salario devengado a nivel individual desde el 1 de octubre de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010.

Durante los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, los valores recogidos en las tablas salariales se incrementarán en la cuantía que viene determinada por los valores expresados a continuación:

- Desde el 31 de diciembre de 2010: actualización tablas salariales según el IPC del año 2010.
- Desde el 1 de enero de 2011: actualización de las tablas salariales en un uno y medio por ciento (1,5%) a cuenta de la incidencia del IPC del período 2011.
- Desde el 31 de diciembre de 2011: actualización de las tablas salariales según el IPC del año 2011, restando el uno y medio por ciento (1,5%) del párrafo anterior.
- Desde el 01 de enero de 2012: actualización de las tablas salariales en un dos por ciento (2%) a cuenta de la incidencia del Índice de precios al Consumo durante el período 2012.
- Desde el 31 de diciembre de 2012: actualización de los valores de las tablas salariales según IPC del año 2012, restando el dos por ciento (2%) de párrafo anterior.

A los efectos de realizar los correspondientes cálculos pactados en el presente artículo, se tomarán como referencia de IPC los datos oficiales que publique el I. N. E. en el momento en que estos sean definitivos.

Artículo 33*Abono de haberes*

El abono de haberes, con carácter general, se efectuará 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. En los contratos a tiempo parcial, la parte proporcional a las horas trabajadas.

Las primas se abonarán por horas reales de trabajo.

El descuento por horas no retribuidas se efectuará como concepto aparte y aplicando la siguiente fórmula:

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

De las percepciones teóricas totales, se excluyen los conceptos abonados por presencia, ya que automáticamente dejan de abonarse.

Al estar incluidas las pagas extras en el precio hora de descuento y como consecuencia de éste, descontándose mes a mes, en verano y navidad no se efectuará descuento por este motivo.

El modelo de recibo para el pago de la nómina se adjunta como Anexo al presente Convenio Colectivo.

Artículo 34*Retribución de permisos y salidas*

En las salidas o permisos particulares autorizados, se abonarán las cantidades que correspondan a las quince primeras horas anuales de ausencia de los siguientes conceptos:

- Salario.
- Antigüedad.
- Plus Personal de Adecuación.
- Plus Diferencia de Categoría.

Artículo 35*Plus antigüedad*

El abono por antigüedad consistirá en una cuantía fija por cada trienio devengado. El número de trienios que pueden devengarse en nómina será ilimitado en su número, y equivalente cada uno de ellos al valor que resulte por aplicación del 5% sobre las cantidades por categoría, según la siguiente tabla adjunta.

Estas cantidades se incrementarán anualmente en los euros que suponga incrementar el importe de la categoría inferior (peón) con el IPC previsto.

VALORES ANTIGÜEDAD
(Actualización a 2011)

Categoría	Clas.	Valor	Euros
Nivel 1			
Peón	O	Día	18,83
Nivel 2			
Especialista	O	Día	18,87
Nivel 3			
Oficial 3ª	O	Día	18,87
Auxiliar	E	Mes	567,19
Nivel 4			
Oficial 2ª	O	Día	18,92
Oficial 2ª	E	Mes	570,55
Nivel 5			
Oficial 1ª	O	Día	18,97
Oficial 1ª	E	Mes	573,43
Cabo Guarda	E	Mes	573,43
Nivel 6			
Oficial 1ª E	O	Día	18,97
Oficial 1ª A	E	Mes	573,43
Técnico Operativo	O	Día	18,97
Nivel 7			
Encargado	E	Mes	569,96
Nivel 8			
Maestro 2ª	E	Mes	572,97
Jefe 2ª	E	Mes	577,35
Nivel 9			
Jefe 1ª	E	Mes	580,15
Maestro Taller	E	Mes	573,91
Nivel 10			
A.T.S.	E	Mes	588,79
Jefe Taller	E	Mes	580,15
Nivel 11			
Mando Superior	E	Mes	592,15
Licenciado	E	Mes	592,15

Los trienios se abonarán desde el primer día del mes en que al trabajador le corresponda cobrarlo en función de su antigüedad en la Compañía.

Artículo 36

Personal con 22 años sin promoción

El personal que no haya variado de situación respecto a la categoría profesional durante un período de 22 años, pasará a percibir como “diferencia de la categoría”, la diferencia entre las percepciones en tablas de su categoría y la inmediata superior, si la hubiere.

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

Artículo 37

Plus jefe de equipo

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

Artículo 38

Plus nocturno

Se abonará plus nocturno por las horas trabajadas en el turno de noche (de 23 a 7 horas) y su fórmula de cálculo será la siguiente:

— Empleados:

$$\frac{SCC * \text{mes} \times 12 \times 0,25}{1.904} = \text{valor hora}$$

— Operarios:

$$\frac{SCC * \text{hora} \times 365 \times 8 \times 0,25}{1.904} = \text{valor hora}$$

* Siendo SCC = Salario de Convenio Colectivo.

Artículo 39

Prima indirecta

Podrán cobrar prima indirecta los operarios indirectos y los empleados que se mencionan a continuación:

A) Operarios Indirectos

El incentivo para este colectivo se concede por un supuesto rendimiento de tales productores, tomando como referencia los valores horarios medios de los operarios directos de su categoría. El porcentaje sobre la prima de los operarios directos de su categoría será del 95 %.

B) Empleados (Auxiliar, Oficial 2.ª, Oficial 1.ª y Oficial 1.ª A o categorías equivalentes)

Para los empleados mencionados, el porcentaje sobre la prima de los operarios directos no será superior al 90 %.

Artículo 40

Prima directa

Se entiende por prima directa, individual o colectiva, la que el trabajador percibe por razón de trabajos efectuados con tiempos analizados, y cuyos valores se establecen en las tablas salariales.

Artículo 41

Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del cincuenta por ciento (50 %) sobre el valor de la hora normal, excluida la prima de producción. En caso de que se paguen horas extraordinarias, no se abonará ningún otro concepto.

Existirá la opción de librar. La libranza siempre será de común acuerdo entre el trabajador y la Empresa, en la proporción de hora por hora (1 x 1) y pago del cincuenta por ciento (50 %) como complemento de valor hora extra.

Artículo 42

Premio por presencia

Los valores recogidos en el anexo III, serán incrementados en las mismas condiciones que el art. 32 del presente convenio.

Artículo 43*Plus Trabajo en día Festivo*

Cuando sea obligatorio el trabajo en festivo y se libre otro día a cambio (no teniendo consideración de bolsa de flexibilidad ni horas extras) se abonará por las horas realizadas en festivo un complemento de Plus Festivo equivalente al 50% de su salario hora normal y habitual.

Artículo 44*Gratificaciones*

- A) Pagas extras: tanto en verano (30 de junio) como en navidad (30 noviembre) se abonarán en calidad de gratificación extraordinaria la cantidad que para cada categoría profesional corresponda según figure en la tabla salarial, adicionándose a la misma el importe del plus de antigüedad, cuando corresponda.
- B) Paga variable por resultados: todos los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo podrán percibir una gratificación variable por resultados, la cual se devengará anualmente en función de la contribución de cada trabajador a la consecución de los resultados consolidados al final de cada año natural, y cuyo importe máximo será el siguiente:
- Resultados año 2011: 800 euros.
 - Resultados año 2012: 800 euros.

Los indicadores de referencia podrán ser variados y/o ajustados en función de los datos reales y de los objetivos asignados, pudiendo establecerse objetivos distintos, si fuere necesario, en las siguientes unidades de negocio: Producción, Ventas y Marketing, Finanzas, Ingeniería y Compras.

Los objetivos asignados a los trabajadores de cada área estarán siempre en línea con los objetivos establecidos por la empresa para sus dirigentes.

Esta retribución variable será devengada por cada trabajador de manera individual, en función de los resultados y la contribución propia del trabajador según el siguiente esquema que muestra un ejemplo del área de Producción:

Fórmula	PESO % Y NIVELES RESULTADOS (COLECTIVOS)					% Peso valor empleados	% Peso valor operarios
	0%	20%	50%	85%	100%		
Seguridad: Índice de Frecuencia	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	5%	5%
Seguridad: Índice de Gravedad	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	5%	5%
Polivalencia (3X3X3) (cobertura grupos integrados)	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	0%	20%
Puntuación AUDIT WCM (puntos objetivos/puntos reales)	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	20%	0%
Incremento productividad planta	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	20%	30%
AUDIT calidad demerito funcional	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	20%	5%
AUDIT calidad demerito estético	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	20%	5%
Número de sugerencias medio	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	valor objetivo	10%	30%
A						100%	100%

B (Individual)

Operario polivalente	10%
-----------------------------	------------

C (Individual) →	ÍNDICE DE PARTICIPACIÓN EN RESULTADOS				
	0%	50%	70%	90%	100%
Horas reales individuales	<90%	90%	93%	96%	>99%
Horas teóricas normales					

$$(A + B) \times C = \% \text{ Premio objetivo}$$

En las columnas de la matriz anterior se establecerán los diferentes valores objetivos colectivos para cada nivel de consecución de las fórmulas (0 %, 20 %, 50 %, 85 % y 100 %). A su vez cada fórmula tiene asignado un valor de peso relativo sobre el total de objetivos, diferenciado entre el colectivo de empleados y de operarios. El nivel 85 % será el asignado para los valores establecidos como objetivo (budget) a conseguir por la Compañía.

En las filas de la matriz se asignarán los objetivos a alcanzar, encuadrando el valor esperado en la matriz para cada nivel de peso porcentual. No se podrán establecer menos de cinco (5) objetivos ni más de ocho (8).

Los objetivos deben declararse en el mes de noviembre del año anterior y la representación social signataria del presente convenio, tiene derecho a solicitar cuanta información sea necesaria para comprobar que tales objetivos son alcanzables al menos al 85 % con los recursos de los que dispone la organización.

El porcentaje de premio individual referido al concepto de polivalencia (B), es sólo válido para el colectivo de operarios, y tiene un régimen propio a nivel individual. Los trabajadores que sean certificados como adecuados para desarrollar cuatro (4) o más puestos de trabajo serán considerados "operarios polivalentes" en su propia Unidad Operativa, recibiendo entonces un 10 % adicional (B) que se añade al porcentaje total de objetivos colectivos (A).

La resultante porcentual total de los objetivos logrados sumada al porcentaje adicional por polivalencia se multiplicará por el índice de participación en resultados (C), con lo que se obtendrá el porcentaje del premio objetivo correspondiente al trabajador.

El índice de participación de resultados será la resultante de dividir las horas totales de presencia a nivel individual (horas reales individuales) por las horas teóricas de presencia requeridas por la organización (horas calendario trabajo) de acuerdo a la siguiente tabla:

C: Participación en premio ->	0%	50%	75%	90%	100%
Horas trabajadas	De: 0,00	De: 0,90	De: 0,93	De: 0,95	Desde: 0,99
Horas calendario trabajo	A: 0,89	A: 0,92	A: 0,95	A: 0,98	

El abono se efectuará en el mes de febrero del año siguiente y el importe será el que resulte de multiplicar ochocientos euros (800 euros) por el porcentaje de premio objetivo alcanzado individualmente por cada trabajador.

Casos de ausencia: en los casos de suspensión de contrato de trabajo, ausencia por maternidad, paternidad, matrimonio, accidente laboral e intervención quirúrgica con hospitalización y baja posterior, tales horas se agregarán a las realmente trabajadas a efectos de la anterior fórmula. El importe resultante se abonará en proporción a las horas trabajadas de manera efectiva.

Están exceptuados de la aplicación del presente artículo los trabajadores que ad personam han adquirido un sistema distinto de retribución variable (incentivos comerciales, pagos variables por resultados, etc.) para los cuales la cantidad resultante de aplicar el presente artículo operará como un mínimo garantizado.

Artículo 45

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:

A) Menos de cuatro días seguidos

- A.1. Tres primeros días o 24 horas anuales: las primeras 24 anuales se abonarán a razón del 90 % del salario convenio, plus personal adecuación, plus reconversión y antigüedad.
- A.2. A partir del cuarto día u hora 25: no se abonará nada.

B) Mayor de tres días seguidos y menor de 31 días

- B.1. Tres primeros días: se abonará el 90 % del salario convenio, plus personal adecuación, plus reconversión, antigüedad y prima o premio.
- B.2. A partir del 4º día: el trabajador recibirá el 90 % de las percepciones brutas teóricas.

C) Mayor de 30 días seguidos

Se abonarán las percepciones correspondientes a accidente de trabajo.

D) Visita a Especialistas de la Seguridad Social

Previo justificación ante el Departamento de Personal, se concederá el tiempo necesario para efectuar la misma. En este caso se abonará:

- El 90 % de las percepciones brutas teóricas, excluido el plus de presencia.

Si al final del año el total de absentismo personal por estos conceptos es inferior al de la media de la Planta, se le abonará al trabajador el diferencial entre el 90 % recogido en los puntos A.1, B.1, B.2. y C, y el 100 % que correspondiera en cada caso.

Aquellos trabajadores con enfermedades crónicas, reconocidas por el Servicio Médico de Iveco España, S. L., sus visitas periódicas a especialistas por el tiempo imprescindible para realizarlas y siempre que sean inferiores a una jornada, serán excluidas a los efectos del cómputo anual para la devolución del descuento. Para ello, será imprescindible que el Servicio Médico de Iveco certifique dichas ausencias.

Artículo 46

Complemento de indemnización por accidente de trabajo

El complemento de indemnización por accidente de trabajo garantizará el ciento por ciento (100 %) de las percepciones brutas teóricas del trabajador.

Capítulo VIII

Empleo

Artículo 47

Contrataciones

La Empresa efectuará, prioritariamente, los contratos temporales con un mínimo de seis meses de duración. En aquellos casos en que, por necesidades empresariales, la duración sea inferior, la dirección informará puntualmente a los representantes legales de los trabajadores firmantes del presente Convenio Colectivo.

Artículo 48

Extinción contractual entre los 60 y 64 años, jubilación obligatoria y jubilación parcial anticipada

A) Extinción contractual voluntaria entre los 60 y 64 años de edad

En caso de que sea factible jubilarse conforme a la normativa vigente en materia de Seguridad Social, se establece una indemnización por extinción contractual voluntaria en función de la edad y de las condiciones económicas de los trabajadores interesados, siempre que exista acuerdo entre Empresa y trabajador, con los siguientes criterios:

- A los 60 años: 29 mensualidades en valores del año anterior.
- A los 61 años: 23 mensualidades en valores del año anterior.
- A los 62 años: 17 mensualidades en valores del año anterior.
- A los 63 años: 11 mensualidades en valores del año anterior.
- A los 64 años: 7 mensualidades en valores del año anterior.

Los cálculos para este premio se realizarán en base a los valores del mes de diciembre del año inmediatamente anterior al cese.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo declaran que la indemnización a que se refiere el presente artículo no tiene el carácter de "compromiso de pensión", al que hace referencia el R. D. 1588/99 y consideran que, por consiguiente, queda al margen de las obligaciones establecidas en esa disposición legal. A este respecto, queda expresamente facultada la Comisión Paritaria de Interpretación que se crea en el art.8 para adecuar, en el momento que lo estime pertinente, el presente texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia, e incluso a modificar esta mejora para sustituirla por otra que la Comisión estime conveniente, necesitando en este caso el acuerdo unánime de sus integrantes.

B) Jubilación obligatoria

En tanto subsista el alto nivel actual de desempleo en el país, se acuerda como medida de solidaridad con los trabajadores más jóvenes que pretenden su incorporación al mercado laboral, la jubilación obligatoria en la Empresa a los 65 años de edad. Si la situación de la Compañía y la legislación laboral lo permitieran, se consideraría la posibilidad de establecer la jubilación obligatoria a los 64 años con contrato de relevo. Todo ello, siempre que el empleado tenga cubierto el necesario periodo de carencia para acceder a la jubilación de la Seguridad Social.

C) Jubilación parcial anticipada

En el ámbito de la negociación colectiva que implica el presente acuerdo de Convenio Colectivo, los firmantes del presente documento acuerdan, mientras la legislación laboral lo permita sin un mayor coste para la Empresa, mantener las actuales condiciones de jubilación parcial anticipada. Por este motivo, los firmantes manifiestan de manera expresa su adhesión a los diferentes "acuerdo marco" firmados entre la Empresa y las Federaciones Sindicales de Mayor Representación, especialmente en lo referente al "Plan Industrial" de 13 de mayo de 2010, así como el acuerdo suscrito en materia de jubilación parcial de fecha 17 de febrero de 2010, el cual fue presentado a registro en el Instituto Nacional de Seguridad Social (I.N.S.S.) el día 28 de junio de 2010 (aclaración de fecha 20 de julio de 2010), y ante la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid el día 18 de junio de 2010.

Artículo 49*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 definitiva en la Empresa por este motivo, se les abonará la siguiente indemnización, salvo pactos específicos individuales con los interesados:

- Incapacidad Laboral Absoluta: 12 mensualidades.
- Incapacidad Laboral Total: 20 mensualidades.

Capítulo IX

*Atenciones sociales***Artículo 50***Ayuda escolar*

En concepto de ayuda escolar se abonará por cada hijo de productor comprendido en el intervalo de edad de 3 a 16 años la cantidad de 10euros 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 51*Guardería*

Dado que durante los últimos años se ha producido un rejuvenecimiento notable de la plantilla, la Empresa se compromete a poner todos los medios a su disposición para la realización de un análisis de factibilidad de una guardería infantil próxima a las instalaciones del Centro de Trabajo de Madrid.

Artículo 52*Anticipos*

Las cantidades que el trabajador solicite en calidad de anticipo a cuenta del salario, las cuales serán reintegrables en el mes siguiente al que se solicitan, podrán ascender hasta un máximo de ciento cincuenta euros (150euros).

Artículo 53*Comisión de 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 actualmente existentes, estando la Comisión facultada para modificar dichos itinerarios.

Con la finalidad de brindar un servicio de transporte más eficiente a los productores de la Compañía se conformará una Comisión Paritaria integrada por los firmantes del presente Convenio, con el objetivo de establecer la mejor estrategia de servicio en función de los presupuestos anuales asignados por la Empresa.

Artículo 54*Adquisición de productos IVECO*

Tanto los trabajadores de la Empresa, así como 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 España, S. L., siendo los propios trabajadores interesados quienes habrán de gestionar los medios de financiación para la compra o, en su caso, las operaciones necesarias, 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 55*Adquisición de productos FIAT*

Se podrá solicitar el descuento por nómina, de los vehículos FIAT adquiridos por los trabajadores de la Empresa en activo. Este descuento por nóminas sólo podrá realizarse previa petición expresa del trabajador interesado.

Artículo 56*Póliza de accidentes*

Durante la vigencia del presente Convenio, se mantendrán los beneficios y condiciones de las pólizas de accidentes que en el momento de la firma del mismo están contratadas Generali España, S. A.

(Seguros La Estrella), las cuales cubren las contingencias de fallecimiento e invalidez permanente absoluta o parcial, cuyo detalle es el siguiente:

- Número póliza: XO-5-286.000.803.
- Capital por asegurado: 21.036 euros.

La Empresa podrá suscribir el seguro con otra compañía que ofrezca una mejora en las condiciones económicas, siempre que mantenga las condiciones mínimas de la citada póliza.

Capítulo X

Acción colectiva y sindical

Artículo 57

El Comité de Empresa

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

- A) Las horas sindicales invertidas por el Comité de Empresa durante la negociación colectiva en reuniones a petición de la Dirección, serán computables como tiempo Empresa, no contabilizándose dentro de las horas a las que se refiere el apartado anterior.
- B) El Presidente y el Secretario del Comité de Empresa, podrán utilizar la fotocopiadora para reproducir documentos informativos que se vayan a repartir entre los trabajadores de la plantilla. Asimismo, y con esta misma finalidad, podrán utilizar los medios de comunicación existentes en la Empresa, previa comunicación a la Dirección y si ésta no objeta nada en contra.
- C) El Comité de Empresa podrá disponer de los servicios de mecanografía necesarios.
- D) Por razones de interés general, la Dirección, a petición del Comité de Empresa, podrá autorizar en horas de trabajo con carácter excepcional y en atención a los motivos que justifiquen la petición, la celebración de asambleas en horas de trabajo, que siempre se harán coincidir con la hora del día que menos altere la producción.
- E) Las Comisiones existentes, en adición a las legalmente reguladas, serán paritarias y estarán constituidas por un máximo de cuatro miembros, dos en representación de la Empresa y dos en representación de los Trabajadores elegidos de entre los firmantes del presente convenio. A sus reuniones podrán asistir otras personas en calidad de vocales.

Se podrán constituir las siguientes Comisiones:

- Comisión de puestos de Trabajo: sus funciones son mediadoras y resolutorias en las reclamaciones que se produzcan con motivo de cambios de puestos de trabajo, movilidad funcional, revisión, valoración y promoción de personal.
Esta Comisión podrá solicitar, en caso de que sea necesario para el cumplimiento de alguna de sus funciones, el asesoramiento de los técnicos de la Empresa en relación con el problema que se examine.
- Comisión Social: tiene funciones en el desarrollo de proyectos sociales.
- Comisión de Producción: esta Comisión tratará sobre temas relacionados con la producción, tales como la cantidad y productos a fabricar (Rolling), necesidades de personal (cálculo de necesidades), calidad del producto, flexibilidad y horas extras. Se reunirá mensualmente y tendrá carácter informativo.
- Comisión de Transporte: sus funciones versarán sobre información relacionada con el transporte del personal.
- Comisión de Calidad: sus funciones versarán sobre información relacionada con la calidad del producto.

Artículo 58

Las secciones sindicales

La constitución y funcionamiento de las Secciones Sindicales que existan en el Centro de Trabajo se sujetará a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. En todo caso el disfrute de las horas y días de permiso sindical correspondientes deberán notificarse previamente a la Dirección de la Empresa.

Para el ejercicio de sus actividades, la Dirección proporcionará un local adecuado a las Secciones Sindicales.

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

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

Cuando la elección de los miembros de Comité de Empresa se efectúe por el sistema de listas cerradas, las Centrales Sindicales presentes en el Centro de Trabajo podrán destituir a aquel miembro del Comité que haya causado baja en la Central Sindical por la que fue elegido, ocupando el puesto que queda vacante conforme se establece en el Estatuto de los Trabajadores.

Los Representantes Firmantes del presente acuerdo podrán utilizar la fotocopidora para reproducir documentos informativos que se vayan a publicar en los tablones de anuncio. Asimismo, y con esta misma finalidad, podrán utilizar los medios de comunicación existentes en la Empresa, previa comunicación a la Dirección y si ésta no objeta nada en contra.

Artículo 59

Cesiones de tiempo sindical

Ambas partes acuerdan que las horas de permiso sindical concedidas a los representantes de los trabajadores, serán las establecidas en el E.T. y la L.O.L.S.

Las Centrales Sindicales con una afiliación superior al quince por ciento (15 %) de los trabajadores, dispondrán de un complemento del ochenta por ciento (80 %) sobre las horas establecidas en el E.T. y L.O.L.S., por cada miembro en el Comité y Delegado Sindical. Este tiempo será gestionado por las Federaciones Estatales de las Centrales Sindicales, que previo a su utilización, comunicarán su distribución a la Dirección de la Empresa.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

I. Contratos a tiempo parcial

Para los contratos a tiempo parcial, todos los módulos de Convenio se calcularán proporcionalmente al tiempo contratado, incrementándose los mismos por la media de las horas complementarias realizadas en los últimos seis meses.

II. Promociones

A los exclusivos efectos del tiempo de experiencia necesario para cambiar de categoría, se considerará como tal, el duplo de formación realizada en la Fábrica de Madrid, siempre que su duración haya sido superior a sesenta días continuados, incluida la realizada con anterioridad a su contratación si no han mediado más de treinta días entre ésta y el contrato de trabajo.

Esta especial circunstancia sólo podrá ser considerada una vez en la vida laboral de cada trabajador.

III. Tablas salariales

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

IV. Discapacitados

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

V. Atenciones sociales

En compensación a las aportaciones que en virtud de anteriores Convenios Colectivos la Empresa hacía al Fondo Social y al Grupo de Empresa, se abonará a todos los trabajadores y en la misma proporción en que les corresponda la gratificación extraordinaria de Navidad, la cantidad de veintinueve euros (29 euros) en concepto de "Plus de Navidad".

DISPOSICIONES SUPLETORIAS

I. En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente de general aplicación.

II. En cuanto a la duración de los contratos eventuales, se estará a lo dispuesto en los respectivos Convenios Colectivos Siderometalúrgicos Sectoriales susceptibles de aplicación.

III. Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo 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 acuerdo para aquellas materias no reguladas en el mismo.

IV. En lo que respecta al régimen disciplinario, se estará a lo dispuesto en el código de conducta laboral suscrito entre Confemetal y CC.OO. y U.G.T., que se adjunta como anexo al presente Convenio.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Única

El presente Convenio Colectivo sustituye y deroga expresamente al precedente.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES (actualizadas a enero 2011)

Categoría	Tipo	Salario convenio	Pagas extras	Total salarios	Total año prima directa	Total euros-año
Aprendiz (Formación)	OD	7.039,80	1.157,22	8.197,02	3.318,94	11.515,96
Prácticas 1º año	OD	10.851,65	1.783,83	12.635,48	3.951,19	16.586,67
Prácticas 2º año	OD	11.623,06	1.910,64	13.533,71	3.951,19	17.484,90
Peón	OD	7.743,77	1.272,95	9.016,72	3.650,83	12.667,55
Especialista (A)	OD	10.851,65	1.783,83	12.635,48	3.951,19	16.586,67
Especialista (B)	OD	11.623,06	1.910,64	13.533,71	3.951,19	17.484,90
Especialista (C)	OD	13.175,53	2.165,84	15.341,37	5.045,51	20.386,88
Especialista (E)	OD	13.788,16	2.266,54	16.054,69	5.045,51	21.100,20
Oficial 3ª (A)	OD	12.991,96	2.135,66	15.127,62	5.045,51	20.173,13
Oficial 3ª (B)	OD	13.819,12	2.271,65	16.090,77	5.045,51	21.136,28
Oficial 3ª (E)	OD	14.268,34	2.345,48	16.613,82	5.485,76	22.099,58
Aux. Admtvo.	E	14.240,42	2.373,40	16.613,82	4.588,65	21.202,47
Oficial 2ª (E)	OD	14.497,21	2.383,10	16.880,32	5.969,61	22.849,93
Oficial 2ª	E	14.468,83	2.411,48	16.880,31	5.024,18	21.904,49
Oficial 1º	OD	15.093,17	2.481,07	17.574,24	7.095,42	24.669,66
Oficial 1º	E	15.063,64	2.510,61	17.574,24	6.037,53	23.611,77
Capataz	MI	15.063,64	2.510,61	17.574,24	5.160,12	22.734,37
Cabo Guarda	MI	15.063,64	2.510,61	17.574,24	5.160,12	22.734,37
Oficial 1º "E"	OD	16.620,29	2.732,11	19.352,40	7.353,36	26.705,76
Oficial 1º "A"	E	16.587,76	2.764,62	19.352,38	6.269,80	25.622,18
Tco. Operativo	OI	17.070,95	2.806,19	19.877,14	6.985,79	26.862,93
Encargado	MI	17.349,50	2.891,59	20.241,09	6.122,70	26.363,79
Oper. Informático	C	17.847,90	2.974,65	20.822,55	4.725,72	25.548,27
Prog. Informático	C	17.847,90	2.974,65	20.822,55	4.725,72	25.548,27
Maestro 2ª	MI	17.847,90	2.974,65	20.822,55	5.844,32	26.666,87
Jefe de 2ª	MI	17.847,90	2.974,65	20.822,55	5.844,32	26.666,87
Jefe de 2ª "D"	MI	15.513,12	2.585,51	18.098,63	5.079,80	23.178,43
Jefe de 1ª	MI	19.036,91	3.172,82	22.209,73	4.760,24	26.969,97
Maestro Taller	MI	19.036,91	3.172,82	22.209,73	4.760,24	26.969,97
A.T.S.	C	19.877,16	3.312,86	23.190,03	5.221,36	28.411,39
Anal. Informático	MI	19.877,16	3.312,86	23.190,03	5.221,36	28.411,39
Jefe Taller	MI	19.877,16	3.312,86	23.190,03	5.221,36	28.411,39
Mando Superior	M	23.458,08	3.909,68	27.367,76	5.989,04	33.356,80
Licenciado	M	12.848,18	2.141,36	14.989,55	5.501,53	20.491,08

ANEXO II

ACUERDO SOBRE CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Artículo 1*Principios ordenadores*

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

La Dirección de la Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

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

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

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

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

Artículo 2*Graduación de las faltas*

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia o intención, de la siguiente manera:

- Leve.
- Grave.
- Muy grave.

Artículo 3*Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- A) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- B) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- C) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- D) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- E) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable.
- F) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- G) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- H) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- I) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- J) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- K) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- L) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 4*Faltas graves*

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

- B) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- C) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- D) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- E) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- F) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- G) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- H) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- I) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- J) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- K) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/a que se manifiesten en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- L) Embraguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- M) La no utilización de manera adecuada de los equipos de protección individuales o colectivos facilitados por la Empresa.
- N) El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad en el centro de trabajo.
- O) No seguir los métodos y procesos de trabajo establecidos por la Empresa si ello implica riesgos para la salud propia o de los compañeros de trabajo.

Artículo 5

Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- A) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.
- B) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- C) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- D) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- E) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- F) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- G) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- H) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- I) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- J) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- K) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

- L) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.
- M) El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad en el centro de trabajo, si ello implica riesgo para la salud del trabajador o de los compañeros de trabajo.
- N) Falsear o anular los dispositivos de seguridad de las máquinas, herramientas de trabajo y/o instalaciones.

Artículo 6

Sanciones

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

- A) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito
- B) Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días
- C) Por faltas muy graves:
 - Amonestación por escrito
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a sesenta días
 - Despido

Artículo 7

Prescripción de las faltas

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.

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

ANEXO III

PAGAS POR PRESENCIA Actualizado (2011)

Operarios	Mínimo 99%	Del 98 al 98,9%	Del 97 al 97,9%	Del 95 al 96,9%	< 95%
Empleados	Mínimo 99,5%	Del 99 al 99,4%	Del 98 al 98,9%	Del 97 al 97,9%	< 97%
Mandos Intermedios	Mínimo 99,75%	Del 99,5 al 99,74%	Del 99 al 99,4%	Del 98 al 98,9%	< 99%
Mandos Superiores	100%	Del 99,75% al 99,99%	Del 99,5 al 99,74%,	Del 99 al 99,4%	< 99%
Importe de la paga	33,60 euros	26,40 euros	21,60 euros	16,80 euros	0 euros

No se computarán como absentismo:

- Accidente.
- Permisos especiales por matrimonio, enfermedad grave o fallecimiento de un familiar de primer grado.
- Retrasos en el transporte de la Empresa.

(03/36.516/11)