

certificado en los términos establecidos en el artículo 14.2 del Real Decreto 1066/1989.

Madrid, 30 de septiembre de 1993.—El Director general de Telecomunicaciones, Javier Nadal Ariño.

**30952** RESOLUCION de 30 de septiembre de 1993, de la Dirección General de Telecomunicaciones, por la que se otorga el certificado de aceptación al teléfono con contestador, marca «Telyco», modelo contesta plus.

Como consecuencia del expediente incoado en aplicación del Real Decreto 1066/1989, de 28 de agosto («Boletín Oficial del Estado» número 212, de 5 de septiembre), por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 31/1987, de 18 de diciembre, de Ordenación de las Telecomunicaciones, en relación con los equipos, aparatos, dispositivos y sistemas a que se refiere el artículo 29 de dicho texto legal, a instancia de «Amper Telemática, Sociedad Anónima», con domicilio social en Madrid, calle Torrelaguna, 75, código postal 28027,

Esta Dirección General ha resuelto otorgar el certificado de aceptación al teléfono con contestador, marca «Telyco», modelo contesta plus, con la inscripción E 98 93 0564, que se inserta como anexo a la presente Resolución.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 18.2 del Real Decreto 1066/1989, de 28 de agosto, la validez de dicho certificado queda condicionada a la obtención del número de inscripción en el Registro de Importadores, Fabricantes o Comercializadores que otorgará la Administración de Telecomunicaciones.

Madrid, 30 de septiembre de 1993.—El Director general, Javier Nadal Ariño.

**ANEXO**

**Certificado de aceptación**

En virtud de lo establecido en el Reglamento de desarrollo de la Ley 31/1987, de 18 de diciembre, de Ordenación de las Telecomunicaciones, en relación con los equipos, aparatos, dispositivos y sistemas a que se refiere el artículo 29 de dicho texto legal, aprobado por Real Decreto 1066/1989, de 28 de agosto («Boletín Oficial del Estado» número 212, de 5 de septiembre), se emite por la Dirección General de Telecomunicaciones el presente certificado de aceptación, para el

Equipo: Teléfono con contestador.

Fabricado por: «Amper Telemática, Sociedad Anónima», en España.

Marca: «Telyco».

Modelo: Contesta plus.

por el cumplimiento de la normativa siguiente:

Real Decreto 1376/1989, de 27 de octubre («Boletín Oficial del Estado» de 15 de noviembre),

con la inscripción

E 98 93 0564

y plazo de validez hasta el 30 de septiembre de 1998.

Y para que surtan los efectos previstos en el punto 17 del artículo primero de la Ley 32/1992, de 3 de diciembre, de modificación de la Ley 31/1987, de 18 de diciembre, de Ordenación de las Telecomunicaciones («Boletín Oficial del Estado» número 291, de 4 de diciembre), expido el presente certificado en los términos establecidos en el artículo 14.2 del Real Decreto 1066/1989.

Madrid, 30 de septiembre de 1993.—El Director general de Telecomunicaciones, Javier Nadal Ariño.

**30953** RESOLUCION de 30 de septiembre de 1993, de la Dirección General de Telecomunicaciones, por la que se otorga el certificado de aceptación al controlador telefónico, marca «Netel», modelo 8.

Como consecuencia del expediente incoado en aplicación del Real Decreto 1066/1989, de 28 de agosto («Boletín Oficial del Estado» número 212, de 5 de septiembre), por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo

de la Ley 31/1987, de 18 de diciembre, de Ordenación de las Telecomunicaciones, en relación con los equipos, aparatos, dispositivos y sistemas a que se refiere el artículo 29 de dicho texto legal, a instancia de «Aplicaciones Teleinformáticas, Sociedad Limitada», con domicilio social en Madrid, Mirto, 1, código postal 28029,

«Esta Dirección General ha resuelto otorgar el certificado de aceptación al controlador telefónico, marca «Netel», modelo 8, con la inscripción E 98 93 0565, que se inserta como anexo a la presente Resolución.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 18.2 del Real Decreto 1066/1989, de 28 de agosto, la validez de dicho certificado queda condicionada a la obtención del número de inscripción en el Registro de Importadores, Fabricantes o Comercializadores que otorgará la Administración de Telecomunicaciones.

Madrid, 30 de septiembre de 1993.—El Director general, Javier Nadal Ariño.

**ANEXO**

**Certificado de aceptación**

En virtud de lo establecido en el Reglamento de desarrollo de la Ley 31/1987, de 18 de diciembre, de Ordenación de las Telecomunicaciones, en relación con los equipos, aparatos, dispositivos y sistemas a que se refiere el artículo 29 de dicho texto legal, aprobado por Real Decreto 1066/1989, de 28 de agosto («Boletín Oficial del Estado» número 212, de 5 de septiembre), se emite por la Dirección General de Telecomunicaciones el presente certificado de aceptación, para el

Equipo: Controlador Telefónico.

Fabricado por: «Aplicaciones Teleinformáticas, Sociedad Limitada», en España.

Marca: «Netel».

Modelo: 8.

por el cumplimiento de la normativa siguiente:

Real Decreto 1376/1989, de 27 de octubre («Boletín Oficial del Estado» de 15 de noviembre),

con la inscripción

E 98 93 0565

y plazo de validez hasta el 30 de septiembre de 1998.

Y para que surtan los efectos previstos en el punto 17 del artículo primero de la Ley 32/1992, de 3 de diciembre, de modificación de la Ley 31/1987, de 18 de diciembre, de Ordenación de las Telecomunicaciones («Boletín Oficial del Estado» número 291, de 4 de diciembre), expido el presente certificado en los términos establecidos en el artículo 14.2 del Real Decreto 1066/1989.

Madrid, 30 de septiembre de 1993.—El Director general de Telecomunicaciones, Javier Nadal Ariño.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**30954** RESOLUCION de 13 de diciembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Iveco-Pegaso, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Iveco-Pegaso, Sociedad Anónima» (Código de Convenio 9001782), que fue suscrito con fecha 11 de noviembre de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 13 de diciembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto*.—Constituye el objeto del presente Convenio Colectivo suscrito entre las representaciones de «Iveco-Pegaso, Sociedad Anónima» y sus trabajadores, la regulación de las relaciones de trabajo entre dicha Empresa y los trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación personal y territorial, así como sus organizaciones representativas, siendo la expresión de los acuerdos libremente aceptados por las partes.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en los Centros de trabajo de «Iveco-Pegaso, Sociedad Anónima»: Madrid, Barcelona, Valladolid y Mataró.

Art. 3.º *Ambito personal*.—Están afectados por el presente Convenio Colectivo la totalidad de los trabajadores pertenecientes a las plantillas de los Centros enumerados en el artículo anterior, con excepción del personal al que hacen referencia los artículos 1.3.C y 2.1.A de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y Directores.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos económicos se retrotraerán, para el personal que en esta fecha se halle en activo en la Empresa, al 1 de enero de 1992, salvo que expresamente se establezca lo contrario en el propio texto del Convenio. Su vigencia se prolongará hasta el 31 de diciembre de 1992.

Art. 5.º *Denuncia*.—La denuncia del presente Convenio Colectivo podrá efectuarse tanto por la representación de la Empresa como por la de los trabajadores, siendo esta última, a tales efectos, el Comité Intercentros.

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

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

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad*.—A efectos de aplicación del presente Convenio, las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico e indivisible, y serán consideradas globalmente.

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

Art. 7.º *Compensación, absorción y garantías personales*.—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, ya lo fueran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, de cualquier tipo o naturaleza, y también por aquéllas de origen legal.

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

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

### CAPITULO II

#### Comisión de Aplicación e Interpretación

Art. 8.º *Comisión de Aplicación e Interpretación*.—Se constituye una Comisión de Aplicación e Interpretación del presente Convenio Colectivo, constituida por los miembros del Comité Intercentros, por lo que a la representación de los trabajadores se refiere.

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

- Interpretación del Convenio Colectivo, sin perjuicio de la competencia atribuida por la Ley a la jurisdicción laboral.
- La resolución de cuantas cuestiones sean sometidas a su consideración en los supuestos concretamente previstos por el presente Convenio Colectivo.
- La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Art. 9.º *Sumisión de cuestiones a la Comisión*.—1. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, con carácter previo, al planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes.

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

### CAPITULO III

#### Clasificación profesional, promoción y formación

Art. 10. *Clasificación profesional*.—Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen ni limitación a la creación de profesiones nuevas que la Empresa estime necesario para el desarrollo de sus actividades, ni obstaculización a la facultad de la Empresa de modificar su actual organización de trabajo, así como tampoco la obligación de tener cubiertas todas las categorías que se enumeran.

Los distintos cometidos asignados a cada categoría profesional son meramente enunciativos, sin que la definición pueda tener carácter exhaustivo en cuanto a los trabajos propios de cada calificación laboral, por lo que los trabajadores deben ejecutar todos los trabajos que les sean ordenados dentro del concepto general de sus funciones, sin que puedan ampararse en la definición concreta de su especificación de puestos para negarse a realizar los mismos.

Art. 11. *Clasificación general*.—A efectos de clasificación, el personal quedará encuadrado en los siguientes grupos profesionales:

#### 1. Personal de Taller.

Operarios.  
Técnicos Operativos.

#### 2. Personal de Oficina.

Empleados.

#### 3. Mandos y Cuadros.

Mandos Intermedios.  
Cuadros.  
Mandos Superiores.

Art. 12. *Agrupación de categorías*.—La agrupación concreta de categorías en cada uno de los Centros afectados por el presente Convenio Colectivo es la siguiente:

#### Operarios:

Peón.  
Especialista.  
Oficial tercera.  
Oficial segunda.  
Oficial primera.  
Oficial primera E.

#### Técnicos Operativos de Taller:

Empleados:

Auxiliar.  
Oficial segunda.  
Oficial primera.  
Oficial primera A.

#### Mandos y Cuadros:

Mandos intermedios:

Cabo Guardas.  
Capataz.

Encargado.  
Maestro de Segunda.  
Jefe de Segunda.  
Jefe de Primera.  
Maestro de Taller.  
Jefe de Taller.  
Analista Informático.

Cuadros:

ATS.  
Operador Informático.  
Programador Informático.

Mandos superiores.

A nivel ad-personam, mantienen su categoría y retribuciones inherentes a las mismas aquella personas que no ejercieron el derecho de opción que se recogió en el Convenio 89/90. Estas categorías figuran en dicho Convenio.

Art. 13. *Política de Mandos Intermedios y Técnicos.*—Tendrán la consideración de Mandos Intermedios o Técnicos los ocupantes de puestos vigentes en la organización de cada momento, cuya valoración, por sistema HAY, alcance el grado exigido para cada grupo profesional, de acuerdo con la tabla que se adjunta como anexo a este artículo.

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

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

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

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

Art. 14. *Promoción.*—Establecida la provisión de una vacante, debe procederse a su ocupación por personal idóneo, iniciándose automáticamente los procedimientos siguientes:

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

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

Se entiende por personal disponible:

Personal desplazado en categoría inferior a la suya.

Trabajadores puestos a disposición de Personal por los Servicios Técnicos.

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

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

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

Art. 15. *Clasificación de puestos.*—La categoría profesional o el nivel salarial que corresponda a cada puesto de trabajo, se obtendrá mediante la técnica de valoración de puestos según el manual pactado de valoración aplicable en cada momento para los niveles operacionales, y el sistema HAY para los niveles de cuadros y mandos.

Art. 16. *Concurso-oposición.*—Se cubrirán por este sistema aquellas vacantes de puestos de trabajo que no sean de libre designación por la Dirección de la Empresa y que no se hayan ocupado por disponibles o aptos sin plaza.

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

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

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

A) Requisitos para tomar parte en el concurso-oposición.—Con independencia de los requisitos específicos que cada vacante conlleve, se establecen, con carácter general, los siguientes:

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

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

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

B) Tramitación del concurso-oposición.—La misma se llevará a efecto a través del siguiente proceso:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C) Tribunal de examen.—Las pruebas serán juzgadas por un Tribunal constituido por:

C.1 Presidente: A designar por la Dirección.

C.2 Vocales:

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

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

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

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

D) Puntuación.—Se establece sobre la base de un máximo de 100 puntos, distribuidos como sigue:

a) Méritos especiales:

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

Curso de un día a seis meses: Un punto.

Curso de seis meses a doce meses: Dos puntos.

Curso de más de doce meses: Tres puntos.

Título de Oficialía o similar: Tres puntos.

Título de Maestro o similar: Cinco puntos.

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

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

c) prueba práctica: Máximo de 50 puntos.

d) Prueba teórica: Máximo de 25 puntos.

e) Pruebas psicotécnicas: Máximo de nueve puntos.

Total: 100 puntos.

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

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

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

F) Publicación definitiva y asignación de plazas.—Una vez resueltas las reclamaciones habidas, se publicarán las relaciones definitivas de puntuaciones y la asignación de vacantes.

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

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

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

Regularización de categorías.—Cuando un trabajador ocupe un puesto de categoría superior, se le abonarán las diferencias salariales existentes entre la categoría que ostenta y la correspondiente al puesto ocupado.

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

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

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

Como punto de referencia para determinar las fechas de iniciación del cambio al efecto de retroactividad, solamente será válida la fecha de reclamación, por escrito, del interesado o la del parte de traslado del

Servicio correspondiente, no considerándose condiciones anteriores a dicha reclamación.

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

Art. 17. Promoción a primer nivel de Mando Intermedio.—El acceso al primer nivel de Mando Intermedio se realizará siguiendo el proceso que a continuación se detalla:

A) Preselección de aspirantes:

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

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

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

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

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

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

B) Formación de los aspirantes.—A los aspirantes seleccionados se les impartirá un curso de formación de unas cien a ciento cincuenta horas lectivas.

El temario de dicho curso versará sobre aspectos tales como:

Control producción.

Control calidad.

Métodos y tiempos.

Control inventario.

Costes y finanzas.

Relaciones industriales.

Dinámica de grupos.

Estilos de dirección.

Salud laboral.

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

C) Criterios de evaluación: La evaluación de los aspirantes se elaborará en base a:

Evaluación continuada por los monitores.

Prueba de nivel.

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

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

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

Art. 18. Libre designación.—La Dirección de la Empresa podrá proveer, por libre designación, además de las plazas declaradas desiertas en concurso-oposición, las vacantes correspondientes a los siguientes puestos:

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

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

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

Art. 19. Formación:

1. Formación permanente.—Por la Dirección se preparará un plan de formación previo a la promoción, además de la implantación de cursos

de formación permanente de carácter preventivo y ocasional, de acuerdo con las previsiones y prioridades establecidas por la Dirección de la Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### CAPITULO IV

##### Movilidad

Art. 20. *Movilidad funcional*.—Se entiende por movilidad funcional el traslado de unos puestos de trabajo a otros dentro del Centro de trabajo.

A efectos de su aplicación se acuerda lo siguiente:

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

Primero.—Duración máxima de noventa días naturales.

Segundo.—No se podrá volver a desplazar al mismo trabajador hasta que, dentro de su Sección, lo hayan sido todos los de su misma categoría.

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

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

Primero.—Personal desplazado en puesto de trabajo de categoría inferior del que personalmente ostente.

Segundo.—En defecto de lo anterior, el personal puesto a disposición de los Servicios Técnicos de Personal, por falta de encuadramiento.

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

Cuarto.—Personal trasladado temporalmente a ese puesto y que voluntariamente acepte el cambio.

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

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

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

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

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

Art. 21. *Período de adaptación*.—Se establece un período de adaptación para el personal que deba acoplarse a nuevos puestos de trabajo. La duración máxima para todos los Centros será de quince días laborales, sin perjuicio de la inferior que, en su caso, se haya pactado con carácter específico. En casos especiales, autorizados por la Dirección, podrán prolongarse por más tiempo.

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

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

#### CAPITULO V

##### Productividad

Art. 22. *Productividad*.—Conscientes las partes de la necesidad de una mejora general en la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción, las partes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo.

Los objetivos a alcanzar son:

Elevar la competitividad y la rentabilidad de la Empresa.

Optimizar la capacidad productiva.

Reducir los índices de absentismo.

Instrumentos básicos:

Inversiones (nuevas tecnologías).

Adecuar racionalmente la estructura.

Nuevos métodos y, como consecuencia de éstos, los tiempos resultantes; todo ello sin perjuicio de lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

Optimización de las relaciones laborales.

Mejora de las condiciones y calidad de vida en el trabajo.

Mayor incentivar económica.

Programas y sistemas de formación que permitan una mayor cualificación.

Art. 23. *Norma de ordenación de métodos y tiempos*.—A efectos de unificación de la métrica del trabajo, se adopta para Iveco Pegaso el sistema existente en el «Grupo IVECO».

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

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

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

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

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

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

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

Tiempos definitivos.—Se considerarán como tiempos definitivos aquellos que se establecen una vez definidos los métodos, utillajes y materiales. Será facultad de la Dirección de la Empresa su aplicación automática, cuando se cumplan las condiciones anteriormente expresadas.

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

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

Medición y modificación de tiempos definitivos.—Etapas a seguir:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPITULO VI

### Jornada de trabajo, horarios, vacaciones y control presencia

Art. 24. *Jornada y horarios.*—La jornada laboral será de mil setecientas veintiocho horas de trabajo efectivo, doscientos dieciséis días.

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

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

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

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

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

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

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

Normas de actuación:

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

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

c) Los días de J.I. se podrán disfrutar de forma colectiva, con previo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores.

#### FÁBRICA DE MADRID

Turnos normales:

De siete a quince horas.

De quince a veintitrés horas.

De veintitrés a siete horas.

Todos los días, excepto lunes y días después de fiestas, que con el fin de cumplir el artículo 28 del vigente C.C., el horario será de cero treinta a siete horas.

Turnos especiales:

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

De seis a catorce horas.

Jornada interrumpida: De ocho a dieciséis cuarenta y cinco horas.

Jornada especial: De diez a dieciocho cuarenta y cinco horas.

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

#### FÁBRICA DE LA ZONA FRANCA

De seis a catorce horas.

De siete a quince horas.

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

De catorce a veintidós horas.

De veintidós a seis horas.

#### FÁBRICA DE MATARÓ

Turno de limpieza:

Mañana.—Entrada: Seis horas. Descanso: De nueve a nueve veinticinco horas. Salida: Catorce horas.

Tarde.—Entrada: Catorce horas. Descanso: De dieciocho a diecicho veinticinco horas. Salida: Veintidós horas.

Horario habitual.—Entrada: Siete horas. Descanso: De nueve a nueve veinticinco horas. Salida: Quince horas.

Jornada partida.—Entrada: Ocho horas. Descanso: Cuarenta y cinco minutos. Salida: Dieciséis cuarenta y cinco horas.

#### FÁBRICA DE VALLADOLID

De seis a catorce horas (Guardas y Bomberos).

De siete a quince horas.

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

De catorce a veintidós horas (Guardas y Bomberos).

De quince a veintitrés horas.

De veintidós a seis horas (Guardas).

Art. 25. *Jornada interrumpida.*—Afecta a los empleados y mandos que, a criterio de la Empresa, precisan de un horario de trabajo en concordancia con los habituales para gestiones comerciales, financieras, de administración y para la propia gestión de la Empresa.

Las condiciones serán las siguientes:

Horarios:

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

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

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

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

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

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

Art. 26. *Calendario laboral.*—El calendario laboral será elaborado de común acuerdo y con carácter anual entre las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, debiendo concluirse en todo caso con anterioridad al 31 de diciembre del año anterior.

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

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

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

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

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

Art. 27. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales.

**Art. 28. Turno de noche.**—Se establece para el turno de noche un descanso acumulable de veinte minutos por jornada completa en turno de noche, que serán disfrutados como día de descanso cuando el acumulado llegue a un máximo de ocho horas, previo acuerdo entre el interesado y su mando.

**Art. 29. Control de presencia:**

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

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

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

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

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

**Art. 30. Retribución de permisos y salidas.**—En las salidas o permisos particulares autorizados se abonarán los conceptos de: Salario, antigüedad y adecuación salarial, correspondientes a las quince primeras horas anuales de ausencia.

## CAPITULO VII

### Salarios, revisión salarial, ordenación del salario y complementos salariales

**Art. 31. Ordenación del salario.**—En aplicación de las disposiciones legales, en lo sucesivo, toda mención a salarios se entiende referida al concepto de percepciones brutas.

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

**Art. 32. Salario base.**—Constituye el salario base la retribución del trabajador, fijada en función de la clasificación profesional.

Adecuación salarial. Será la fijada para cada categoría en tabla salarial.

**Art. 33. Complementos salariales:**

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

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

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

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

**Art. 34. Composición del salario:**

Salario base:

Salario Convenio.

Adecuación salarial.

Complemento personal:

Antigüedad.

Plus compensación.

Plus eficiencia (exclusivo de Madrid).

Complemento del puesto de trabajo:

Gratificación idiomas.

Plus jefe de Equipo.

Plus por trabajos tóxicos, peligrosos y excepcionalmente penosos.

Plus trabajo nocturno.

Plus Bomberos.

Plus técnico volante.

Plus Telefonista.

Turnicidad (exclusivo de Valladolid).

Plus permanencia fundición (sólo Madrid).

Complementos por calidad y cantidad:

Gratificación días festivos.

Horas extraordinarias.

Premio.

Prima directa.

Prima indirecta.

Prima media.

Horas de paro.

Prima especial de montaje vehículos.

Complementos de vencimiento superior al mes:

Pagas extraordinarias.

**Art. 35. Conceptos no salariales.**—No son salarios:

Gratificación Jefe de coche.

Prestación por accidente.

Prestaciones de la Seguridad Social.

Complementos a las prestaciones de la Seguridad Social.

Atenciones sociales.

Indemnizaciones y suplidos.

**Art. 36. Incremento salarial:**

1991. En la nómina del mes de enero de 1992 se procederá al abono de una paga extraordinaria única, en función de las retribuciones brutas anuales de cada trabajador en 1991, según la siguiente tabla:

Retribuciones	Bruto total — Pesetas
Hasta 2.250.000 .....	135.000
De 2.250.001 a 2.500.000 .....	142.000
De 2.500.001 a 2.750.000 .....	157.500
De 2.750.001 a 3.000.000 .....	172.500
De 3.000.001 a 3.250.000 .....	187.500
De 3.250.001 a 3.500.000 .....	202.500
De 3.500.001 a 4.000.000 .....	217.500
Más de 4.000.000 .....	240.000

En todos los casos se tomará como base las cifras teóricas que sirvieron en 1991 para la asignación del tipo de IRPF.

Al 1.1.92 y con iguales efectos, se modificarán las tablas salariales de 1990, incrementándose en un 4 por 100 todos sus conceptos.

1992. Incrementos salariales:

Desde 1 de febrero de 1992: Dos puntos sobre tablas al 1 de enero de 1992.

Desde 1 de junio de 1992: Cuatro puntos sobre tablas al 1 de enero de 1992.

Desde 1 de diciembre de 1992: Cinco puntos sobre tablas al 1 de enero de 1992.

**Cláusula de revisión.**—Tan pronto se conozca el IPC real al 30 de junio de 1992, se incrementará, con efectos de 1 de julio de 1992, todo lo que el IPC real supere el 2 por 100.

Tan pronto se conozca el IPC real al 31 de diciembre de 1992, se regularizarán las tablas salariales al 31 de diciembre de 1992 con el IPC real más un punto.

**Art. 37. Abono de haberes.**—El personal operario percibirá los conceptos salariales (salario, antigüedad y adecuación salarial) por las horas naturales del mes, y el personal empleado por 240 horas.

Los pluses y primas se abonarán por horas reales de trabajo.

El descuento del absentismo se efectuará como concepto aparte y aplicando la siguiente fórmula:

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

De las percepciones teóricas totales se excluyen los complementos de puesto de trabajo y de calidad y cantidad, ya que éstos se abonan por horas de presencia y se descuentan automáticamente como consecuencia del absentismo.

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

Art. 38. *Plus antigüedad.*—Se abonará en forma de trienios, que serán ilimitados en su número, equivalente cada uno de ellos al valor que resulte por aplicación del 5 por 100 sobre las cantidades por categoría, según tabla adjunta.

En lo sucesivo, para el cálculo de la antigüedad se incrementará a la cantidad del peón indicado en la tabla siguiente, el tanto por ciento de subida aplicado al salario mínimo interprofesional y la diferencia resultante entre la nueva cantidad y la anterior, se sumará a las cifras de las otras categorías, si el dato es diario y ésta por 30 si es mensual.

Categorías	Clase	Valor	Pesetas
<b>Nivel 1:</b>			
Peón .....	O	(día)	1.876
<b>Nivel 2:</b>			
Especialista .....	O	(día)	1.882,50
<b>Nivel 3:</b>			
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	O	(día)	1.884,50
Auxiliar .....	E	(mes)	56.630
<b>Nivel 4:</b>			
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	O	(día)	1.892
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	E	(mes)	57.200
<b>Nivel 5:</b>			
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	O	(día)	1.899
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	E	(mes)	57.670
Capataz .....	E	(mes)	56.770
Cabo Guarda .....	E	(mes)	56.800
<b>Nivel 6:</b>			
Oficial 1. <sup>a</sup> E .....	O	(día)	1.899
Oficial 1. <sup>a</sup> A .....	E	(mes)	57.670
<b>Nivel 7:</b>			
Encargado .....	E	(mes)	57.130
<b>Nivel 8:</b>			
Operador Informát. ....	E	(mes)	57.670
Program. Informát. ....	E	(mes)	58.360
Maestro 2. <sup>a</sup> .....	E	(mes)	57.630
Jefe 2. <sup>a</sup> .....	E	(mes)	58.360
<b>Nivel 9:</b>			
Jefe 1. <sup>a</sup> .....	E	(mes)	58.870
Maestro de Taller .....	E	(mes)	57.800
<b>Nivel 10:</b>			
ATS .....	E	(mes)	60.230
Analista Informát. ....	E	(mes)	58.870
Jefe Taller .....	E	(mes)	58.820
<b>Nivel 11:</b>			
Mando Superior .....	E	(mes)	60.790

Art. 39. *Plus Compensación.*—El Plus Compensación es un complemento personal creado en el Convenio 1989-1990 y que afecta exclusivamente a las personas que se determinó en aquel momento. Se abona con los siguientes valores:

- Para fábrica Barcelona: 42,46 pesetas/hora.
- Para fábrica Madrid: 49,65 pesetas/hora.
- Para fábrica Mataró: 55,42 pesetas/hora.
- Para fábrica Valladolid: 48,05 pesetas/hora.

Art. 40. *Personal con veinticinco años sin promoción.*—El personal que no haya variado de situación respecto a la categoría profesional durante un período de veinticinco años pasará a percibir las percepciones de la categoría o grupo superior, si lo hubiere.

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

Art. 41. *Plus Jefe de Equipo.*—El plus que recibirá el Jefe de Equipo consistirá en el 20 por 100 calculado sobre las mismas cantidades que sirven de base para el cálculo de la antigüedad de su categoría y por las horas de presencia real desempeñando dicha función.

Art. 42. *Gratificación por idiomas.*—Se abonará la cantidad de 8.776 pesetas mensuales en doce mensualidades por cada uno de los idiomas que se dominen y que sean requeridos, a criterio de la Dirección, para el normal desempeño del puesto de trabajo.

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

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

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

Art. 43. *Plus nocturno.*—El plus nocturno se abonará de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, calculándose de acuerdo con las siguientes fórmulas:

Empleados:

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

Operarios:

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

Siendo SIC = Salario de Convenio Colectivo.

Art. 44. *Trabajo en día festivo.*—Las jornadas en día festivo, de acuerdo con el calendario laboral, serán premiadas con 3.244 pesetas cuando no tenga consideración de horas extras y conlleven el cambio de descanso por otro día distinto, a petición de la Dirección, siendo obligatorio para los corretornos y voluntario para el resto.

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

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

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

El precio de 1991 se incrementará en lo acordado para 1992.

Art. 45. *Plus Telefonista.*—El Plus Telefonista se establece en 37,09 pesetas por hora por el tiempo efectivo de presencia en el puesto de trabajo de «Telefonista».

Art. 46. *Plus tóxicos, penosos y peligrosos.*—A los puestos de trabajo con condición de toxicidad, peligrosidad o excepcional penosidad, se les dotará de un plus con los siguientes valores:

Una circunstancia: 26,38 pesetas/hora.

Dos circunstancias: 32,97 pesetas/hora.

Tres circunstancias: 39,56 pesetas/hora.

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

Art. 47. *Prima indirecta:*

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

Planta	Porcentaje sobre prima de operarios directos
Madrid .....	85
Barcelona .....	85
Mataró .....	85
Valladolid .....	85

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

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

Madrid: 75 por 100 sobre actividad 133/base 100.  
 Barcelona y Mataró: 60 por 100 sobre actividad 71/base 60.  
 Valladolid: 75 por 100 sobre actividad 133/base 100.

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

Los porcentajes citados son a nivel del promedio del colectivo, no como garantía individual, e incluyen la evaluación desempeño.

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

Art. 48. *Prima directa.*—Se entiende por prima directa, individual o colectiva, la que el trabajador percibe por razón de trabajos efectuados con tiempos analizados.

Los valores se establecen en las tablas salariales.

Art. 49. *Valor hora paro:*

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

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

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

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

Los valores son los que figuren en las tablas salariales.

#### COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

Art. 50. *Gratificaciones.*—Verano (30 de junio) y Navidad (20 de diciembre), se abonarán las cantidades que para cada categoría profesional figuran en la norma respectiva, adicionándose a las mismas el importe del plus de antigüedad, cuando corresponda.

#### COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

Art. 51. *Complemento de enfermedad o accidente no laboral.*—En los supuestos de enfermedad del trabajador debida a enfermedad común o accidente no laboral, se abonarán los siguientes complementos:

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

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

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

Art. 52. *Plus de asistencia y puntualidad.*—Ambas partes, coincidentes en los graves problemas y disfunciones que genera el absentismo en la Compañía, entienden preciso abordar conjuntamente la adopción de medidas tendentes a paliarlo. En consecuencia, y a partir de la común convicción de resultar más efectivo incentivar la asistencia y la puntualidad que punir el absentismo, acuerdan instituir un plus de asistencia y puntualidad sujeto a las siguientes reglas:

El plus consistirá en 31.800 pesetas anuales en 1991 y 33.072 pesetas anuales en 1992, abonables en 12 mensualidades.

Devengarán el citado plus quienes, a lo largo de cada mes, tengan la presencia completa.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior no se computarán retrasos o ausencias imputables a enfermedad grave o fallecimiento de familiar de primer grado, suficientemente justificadas, así como a retrasos debidos a los medios de transporte propios de la Empresa.

El plus afectará al personal operacional, mandos intermedios y cuadros.

Art. 53. *Complemento de indemnización por accidente de trabajo.*—El complemento de indemnización por accidente de trabajo garantizará el 100 por 100 de las percepciones brutas.

Art. 54. *Pagas especiales.*—Al incorporarse al servicio militar y en tanto el mismo se prolongue, los trabajadores percibirán las pagas extraordinarias de verano y Navidad.

Art. 55. *Objetivos Mandos Intermedios y Cuadros.*—Con carácter previo y antelación suficiente a la implantación por la Dirección de la Empresa

de una política de incentivación para el colectivo de Mandos Intermedios y Cuadros, se tratará con el Comité Intercentros el contenido de dicha política.

## CAPITULO VIII

### Atenciones sociales

Art. 56. *Fondo social.*—Se establece un fondo social gestionado por la Comisión Social de cada Centro, compuesta paritariamente por representantes de la Dirección y del Comité de Empresa. Dicho fondo social se dotará en 2.841,16 pesetas por trabajador y año, para 1992, y la cuantificación anual será en función de la plantilla absoluta de cada Centro de trabajo del grupo a 31 de diciembre de 1991.

La finalidad de dicho fondo se distribuirá en el seno de las Comisiones paritarias de cada Centro.

Art. 57. *Ayuda escolar.*—En concepto de ayuda escolar se abonará, por cada hijo de productor comprendido en el intervalo de edad de tres a dieciséis años, la cantidad de 819,90 pesetas mensuales en 1991, y 860,90 pesetas mensuales en 1992, 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.

Art. 58. *Grupo de Empresa.*—La aportación para el Grupo de Empresa que se distribuirá proporcionalmente a la plantilla de cada Centro será gestionada por la Comisión Social de cada Centro de trabajo.

Excepcionalmente, para 1991 y 1992 la aportación no se distribuirá con este criterio si no en las siguientes cifras, por Centro y año:

Centro de trabajo	1991 (55 por 100 de 1990)	1992 (Aportado 1990)
Fábrica Madrid .....	1.974.039	3.589.162
Zona Franca .....	1.521.457	2.766.286
Valladolid .....	527.706	969.466
Mataró .....	103.974	189.043

Art. 59. *Viudas y huérfanos de productores.*—La Empresa contrae el compromiso de que a las viudas y a los huérfanos de productores se les dé trato preferente para ingresar en la Empresa, cuando se den igualdad de condiciones con otros aspirantes a ingreso.

Art. 60. *Préstamos de vivienda.*—A propuesta del Comité de Empresa y siempre que se acredite suficientemente ante la Dirección de la Empresa la necesidad de vivienda por primera vez o la necesidad perentoria de cambio de la actual, por la Empresa se concederán préstamos a reintegrar en cinco años con el interés legal y hasta un importe máximo de 500.000 pesetas.

El reintegro de principal se efectuará en 60 mensualidades constantes (cinco años). El pago de intereses se liquidará en cada una de las diez pagas extraordinarias del período de amortización por los importes que financieramente corresponda.

En cualquier caso, el importe máximo de los capitales prestados pendientes de amortización no podrá ser superior, al final de cada año, a las cantidades que seguidamente se indican para cada Centro de Ivecopegaso, Sociedad Anónima:

Centro de trabajo	Pesetas
Madrid .....	9.900.000
Valladolid .....	3.500.000
Zona Franca .....	9.900.000
Mataró .....	1.300.000
Total .....	24.600.000

Esta distribución de importes es excepcional, ya que su asignación deberá ser, repartiendo el total asignado al grupo de forma proporcional a las plantillas de cada Centro de trabajo.

Art. 61. *Anticipos.*—Con independencia de lo establecido en el vigente Estatuto de los Trabajadores, el anticipo reintegrable en el mes que se solicita, a cuenta del salario que se abona en dicho mes, será de 20.000 pesetas.

Art. 62. *Excedencia por maternidad y lactancia.*—En materia de excedencias por maternidad y lactancia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 63. *Transporte.*—El transporte de los productores que habiten en Madrid y localidades limítrofes se seguirá prestando a cargo de la Empresa con los mismos itinerarios y puntos de partida y regreso actualmente existentes.

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

La Empresa aporta para 1991 la cantidad de 8.112.619 pesetas anuales en concepto de subvención al transporte de personal en la fábrica de Valladolid. Dicha cantidad se integrará en su fondo social para ser aplicado a tal concepto a criterio de la Comisión paritaria correspondiente. Los destinatarios de la citada subvención serán en todo caso quienes utilicen el transporte colectivo y/o público. Para 1992 la cantidad aportada para Valladolid será de 8.518.250 pesetas.

Art. 64. *Adquisición de productos -Iveco-Pegaso, Sociedad Anónima.*—Los trabajadores de la Empresa, sus ascendientes y descendientes en primer grado gozarán de los mismos descuentos que se conceden a los concesionarios para la adquisición de los productos fabricados por «Iveco-Pegaso, Sociedad Anónima» siendo los propios trabajadores interesados quienes habrán de gestionar los medios de financiación y compra, así como las operaciones de «leasing», aceptándose las operaciones que admitan los bancos para bienes de equipo.

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

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

Art. 65. *Póliza de accidentes.*—Durante la vigencia del presente Convenio, se mantendrán los beneficios y condiciones de la póliza de seguro de accidentes que la Empresa tiene suscrita con «Musini» con el número 31.000.440 y en las condiciones que indica la misma.

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

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

Art. 66. *Jubilación.*—En tanto subsista el desempleo actual (sobre todo juvenil), en el país, se acuerda, como medida de solidaridad, la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años. Si la situación de la Empresa lo permitiera, se consideraría la posibilidad de establecer la jubilación obligatoria a los sesenta y cuatro años con contrato de relevo.

## CAPITULO IX

### Acción colectiva y sindical

Art. 67. *Los Comités de Empresa.*—En todo lo referente a esta materia, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Se complementa lo dispuesto en la Ley con los siguientes apartados:

a) En cada Centro de trabajo, con excepción de Mataró, tanto los Secretarios de cada Comisión como el Presidente y el Secretario de cada Comité de Empresa, dispondrán de dedicación exclusiva y a tiempo completo para el desarrollo de sus funciones representativas.

En el Centro de trabajo de Mataró el Presidente y Secretario de Comité dispondrán de cincuenta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

b) Las comisiones a que se refiere el párrafo anterior, que serán paritarias y estarán constituidas por un máximo de ocho miembros, cuatro en representación de la Empresa y cuatro en representación de los trabajadores, y con excepción de la de Seguridad e Higiene, son las siguientes:

Madrid:

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

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

Valladolid:

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

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

Zona Franca:

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

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

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

d) Los miembros de los Comités de Empresa dispondrán de hasta cuarenta horas retribuidas al mes, para atender asuntos sindicales, y hasta quince días de permiso al año, no retribuidos, con igual finalidad.

e) En Mataró se aplicará, a los miembros de su Comité de Empresa, el artículo 68, e), del Estatuto de los Trabajadores, aunque se reconoce en dicho Centro la acumulación de horas de los distintos miembros de aquel, sin exceder el máximo legal.

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

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

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

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

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

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

#### COMISIÓN PARITARIA DE PUESTOS DE TRABAJO

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

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

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

#### COMISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE

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

Para 1992 se determina un fondo de 75.000.000 de pesetas.

Los Comités de Seguridad e Higiene decidirán a qué inversiones se destina el fondo asignado. Excepcionalmente para 1992, se deducirán de dicho fondo las inversiones ya realizadas.

Art. 68. *El Comité Intercentros.*—Se reconoce un único Comité Intercentros que representará a todos los Centros de «Iveco Pegaso» incluidos en el ámbito del presente Convenio, que estará constituido, al menos, por dos miembros por cada uno de los Centros de Trabajo, elegidos de entre los miembros de sus respectivos Comités de Empresa. De entre sus miembros y por los mismos se elegirá un Presidente y un Secretario.

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

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

b) El Presidente y el Secretario del Comité Intercentros tendrán dedicación plena a tiempo total para el desarrollo de sus funciones.

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

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

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

f) El Comité Intercentros podrá estar asistido en el desarrollo de sus funciones por Asesores Sindicales de las Centrales más representativas.

Art. 69. *De las Secciones Sindicales.*—La constitución y funcionamiento de las Secciones Sindicales se sujetará a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Sin perjuicio de lo anterior, y en tanto resulte más beneficioso para las organizaciones sindicales, el número de delegados sindicales de las Secciones Sindicales se atenderá a la siguiente escala:

Hasta el 10 por 100 de afiliados: Un delegado.  
Entre el 10,1 y el 25 por 100: Dos delegados.  
Entre el 25,1 y el 50 por 100: Tres delegados.  
Más del 50 por 100: Cuatro delegados.

En Mataró el número de delegados sindicales será de uno por cada Sección Sindical reconocida y representada en el Comité de Empresa.

Los delegados sindicales serán oídos por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas que afecten a sus afiliados y, en general, a los trabajadores, asistirán a los Comités de Empresa con voz y con voto, siempre que éstos por mayoría admitan su presencia y sirvieran de instrumento de mediación y comunicación entre las Centrales Sindicales y la Dirección de la Empresa.

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

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

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

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

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

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

El presente artículo se entenderá sin efecto en el supuesto caso de que la LOLS mejore su contenido global.

Art. 70. *De las Centrales Sindicales.*—Los Centrales Sindicales con más del 10 por 100 de afiliados en el conjunto del grupo «Iveco Pegaso» podrán tener un delegado sindical intercentros con las mismas garantías y derechos que los miembros del Comité Intercentros.

## CAPITULO X

### Medidas coyunturales de empleo

Art. 71. *Jubilación.*—Siempre que sea factible jubilarse conforme a las normas de la Seguridad Social se establece una indemnización por jubilación voluntaria anticipada en función de la edad y de las condiciones económicas de los interesados y siempre que exista acuerdo entre Empresa y trabajador, con los siguientes criterios:

A los sesenta años: 29 mensualidades valores año anterior.  
A los sesenta y un años: 23 mensualidades valores año anterior.  
A los sesenta y dos años: 17 mensualidades valores año anterior.  
A los sesenta y tres años: 11 mensualidades valores año anterior.  
A los sesenta y cuatro años: 7 mensualidades valores año anterior.

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

Art. 72. *Invalidez permanente total o absoluta.*—A los trabajadores que sean declarados en situación de incapacidad laboral total o absoluta, siempre que los mismos causen baja en la Empresa, se les abonará la siguientes indemnización, salvo pactos específicos individuales:

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

## DISPOSICIONES ADICIONALES

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

2. Para la fábrica de Valladolid, la figura del comodín tiene la siguiente aplicación: Su misión es atender al normal funcionamiento de la línea a la que pertenece, desarrollando para ello su trabajo en el de aquellos puestos que accidentalmente quedan sin cubrir por las siguientes causas:

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

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

Prima colectiva:

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

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

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

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

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

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

6. Las vigilantes jurados con carné de conducir adecuado para llevar las ambulancias de fábrica cobrarán un plus denominados «Plus ambulancia».

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

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

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

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

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

## DISPOSICION SUPLETORIA

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

## DISPOSICION DEROGATORIA

El presente Convenio Colectivo sustituye y deroga expresamente al precedente 1989/1990.

## Tablas salariales «Iveco-Pegaso» a 31 de diciembre de 1992

Categoría	CL	Salario Convenio - Pesetas	Adecuac. salarial - Pesetas	Pagas extras - Pesetas	Total fijos - Pesetas	Madrid		Total Madrid - Pesetas	Barcelona		Total Barcelona - Pesetas	Valladolid		Total Valladolid - Pesetas
						Pri-Hor PH-133	Total - Pesetas		Pri-Hor PH-71	Total - Pesetas		Pri-Hor PH-133	Total - Pesetas	
<b>Nivel 1:</b>														
Peón «D»	O	1.199.092	115.735	197.109	1.511.936	258,69	498.754	2.010.690	0,00	-	1.511.936	0,00	-	1.511.936
<b>Nivel 2:</b>														
Especialista «D»	O	1.245.067	168.051	204.670	1.617.788	271,01	522.507	2.140.295	255,73	493.047	2.110.835	188,98	364.353	1.984.591
<b>Nivel 3:</b>														
Oficial 3.ª «D»	O	1.294.214	141.098	212.749	1.648.061	283,33	546.260	2.194.321	285,53	550.502	2.198.563	212,13	408.987	2.059.808
Auxiliar	E	1.292.116	111.030	215.353	1.618.499	209,81	404.514	2.023.013	182,42	351.706	1.970.205	184,09	354.926	1.973.425
<b>Nivel 4:</b>														
Oficial 2.ª «D»	O	1.333.849	147.971	219.263	1.701.083	295,64	569.994	2.271.077	296,22	571.112	2.272.195	224,68	433.183	2.137.174
Oficial 2.ª	E	1.331.223	151.147	221.871	1.704.241	217,94	420.188	2.124.429	175,36	338.094	2.042.335	193,41	372.894	2.077.135
<b>Nivel 5:</b>														
Oficial 1.ª «D»	O	1.389.338	148.499	228.384	1.766.221	307,96	593.747	2.359.968	306,37	590.681	2.356.902	238,79	460.387	2.229.703
Oficial 1.ª	E	1.386.980	142.295	231.163	1.768.438	225,99	435.709	2.196.147	178,46	344.071	2.104.509	208,06	401.140	2.161.578
Capataz	MI	1.386.980	142.295	231.163	1.768.438	198,19	382.110	2.142.548	198,19	382.110	2.142.548	198,19	382.110	2.142.548
Cabo guarda	MI	1.386.980	142.295	231.163	1.768.438	198,19	382.110	2.142.548	198,19	382.110	2.142.548	198,19	382.110	2.142.548
<b>Nivel 6:</b>														
Oficial 1.ª E «D»	O	1.529.911	114.675	251.491	1.896.077	320,28	617.500	2.513.577	294,58	567.950	2.464.027	240,85	464.359	2.363.553
Oficial 1.ª A	E	1.529.802	103.716	254.967	1.888.485	233,04	449.301	2.337.786	193,33	372.740	2.261.225	221,78	427.592	2.316.077
<b>Nivel 7:</b>														
Encargado	MI	1.597.035	152.204	266.173	2.015.412	219,19	422.598	2.438.010	219,19	422.598	2.438.010	219,19	422.598	2.438.010
<b>Nivel 8:</b>														
Operador Informática	C	1.642.914	168.355	273.818	2.085.087	220,62	425.355	2.510.442	220,62	425.355	2.510.442	220,62	425.355	2.510.442
Programador Informática	C	1.642.914	168.355	273.818	2.085.087	220,62	425.355	2.510.442	220,62	425.355	2.510.442	220,62	425.355	2.510.442
Maestro 2.ª	MI	1.642.914	168.355	273.818	2.085.087	225,63	435.015	2.520.102	225,63	435.015	2.520.102	225,63	435.015	2.520.102
Jefe 2.ª	MI	1.642.914	168.355	273.818	2.085.087	225,63	435.015	2.520.102	225,63	435.015	2.520.102	225,63	435.015	2.520.102
<b>Nivel 9:</b>														
Jefe 1.ª	MI	1.752.362	218.397	292.060	2.262.819	227,28	438.196	2.701.015	227,28	438.196	2.701.015	227,28	438.196	2.701.015
Maestro Taller	MI	1.752.362	218.397	292.060	2.262.819	202,51	390.439	2.653.258	202,51	390.439	2.653.258	202,51	390.439	2.653.258
<b>Nivel 10:</b>														
A. T. S.	C	1.829.707	338.218	304.951	2.472.876	208,65	402.277	2.875.153	208,65	402.277	2.875.153	208,65	402.277	2.875.153
Analista Informática	MI	1.829.707	338.218	304.951	2.472.876	249,29	480.631	2.953.507	249,29	480.631	2.953.507	249,29	480.631	2.953.507
Jefe Taller	MI	1.829.707	338.218	304.951	2.472.876	202,40	390.227	2.863.103	202,40	390.227	2.863.103	202,40	390.227	2.863.103
<b>Nivel 11:</b>														
Mando Superior	M	2.159.334	-	359.890	2.519.224	285,94	551.292	3.070.516	285,94	551.292	3.070.516	285,94	551.292	3.070.516

## Fábrica Madrid

Actividad	Tabla de prima directa al 31 de diciembre de 1992						Tabla de prima indirecta al 31 de diciembre de 1992					
	Oficial 1.ª E	Oficial 1.ª	Oficial 2.ª	Oficial 3.ª	Especialista	Peón	Oficial 1.ª E	Oficial 1.ª	Oficial 2.ª	Oficial 3.ª	Especialista	Peón
PH-100	198,58	186,28	173,96	161,66	149,33	137,02	168,79	158,34	147,87	137,41	126,93	116,47
PH-101	200,13	187,83	175,51	163,21	150,88	138,57	170,11	159,66	149,18	138,73	128,25	117,78
PH-102	201,68	189,38	177,26	164,76	152,43	140,12	171,43	160,97	150,67	140,05	129,57	119,10
PH-103	203,24	190,92	178,60	166,30	153,97	141,66	172,75	162,28	151,81	141,36	130,87	120,41
PH-104	204,79	192,47	180,15	167,85	155,52	143,21	174,07	163,60	153,13	142,67	132,19	121,73
PH-105	206,33	194,01	181,69	169,39	157,06	144,75	175,38	164,91	154,44	143,98	133,50	123,04
PH-106	207,88	195,66	183,24	170,94	158,61	146,30	176,70	166,31	155,75	145,30	134,82	124,36
PH-107	209,42	197,10	184,78	172,46	160,15	147,83	178,01	167,54	157,06	146,59	136,13	125,66
PH-108	210,96	198,65	186,33	174,01	161,70	149,38	179,32	168,85	158,38	147,91	137,45	126,97
PH-109	212,49	200,19	187,86	175,55	163,22	150,89	180,62	170,16	159,68	149,22	138,74	128,26
PH-110	214,04	201,74	189,41	177,10	164,77	152,44	181,93	171,48	161,00	150,54	140,05	129,57
PH-111	215,58	203,25	190,95	178,62	166,30	153,98	183,24	172,76	162,31	151,83	141,36	130,88
PH-112	217,12	204,55	192,50	180,17	167,85	155,53	184,55	173,87	163,63	153,14	142,67	132,20
PH-113	218,66	206,33	194,01	181,69	169,39	157,06	185,86	175,38	164,91	154,44	143,98	133,50

Actividad	Tabla de prima directa al 31 de diciembre de 1992						Tabla de prima indirecta al 31 de diciembre de 1992					
	Oficial 1.º E	Oficial 1.º	Oficial 2.º	Oficial 3.º	Especialista	Peón	Oficial 1.º E	Oficial 1.º	Oficial 2.º	Oficial 3.º	Especialista	Peón
PH-114	220,21	207,88	195,56	183,24	170,94	158,61	187,18	176,70	166,23	155,75	145,30	134,82
PH-115	221,75	209,42	197,10	184,78	172,46	160,15	188,49	178,01	167,54	157,06	146,59	136,13
PH-116	227,89	215,58	203,25	190,95	178,62	166,30	193,71	183,24	172,76	162,31	151,83	141,36
PH-117	230,96	218,66	206,33	194,03	181,69	169,38	196,32	185,86	175,38	164,93	154,44	143,97
PH-118	234,05	221,75	209,42	197,10	184,78	172,46	198,94	188,49	178,01	167,54	157,06	146,59
PH-119	237,12	224,83	212,50	200,18	187,86	175,54	201,55	191,11	180,63	170,15	159,68	149,21
PH-120	240,22	227,89	215,58	203,25	190,95	178,62	204,19	193,71	183,24	172,76	162,31	151,83
PH-121	243,30	230,97	218,66	206,33	194,03	181,70	206,81	196,32	185,86	175,38	164,31	154,45
PH-122	246,38	234,05	221,75	209,42	197,10	184,78	209,42	198,94	188,49	178,01	167,54	157,06
PH-123	249,38	237,05	224,75	212,42	200,10	187,78	211,97	201,49	191,04	180,56	170,09	159,61
PH-124	252,53	240,22	227,89	215,58	203,25	190,95	214,65	204,19	193,71	183,24	172,76	162,31
PH-125	255,61	243,30	230,97	218,66	206,33	194,03	217,27	206,81	196,32	185,86	175,38	164,93
PH-126	258,69	246,38	234,05	221,75	209,42	197,10	219,89	209,42	198,94	188,49	178,01	167,54
PH-127	261,69	249,38	237,05	224,75	212,42	200,10	222,44	211,97	201,49	191,04	180,56	170,09
PH-128	264,85	252,53	240,22	227,89	215,58	203,25	225,12	214,65	204,19	193,71	183,24	172,76
PH-129	267,93	255,61	243,30	230,97	218,66	206,33	227,74	217,27	206,81	196,32	185,86	175,38
PH-130	271,01	258,69	246,38	234,05	221,75	209,42	230,36	219,89	209,42	198,94	188,49	178,01
PH-131	307,96	295,64	283,33	271,01	258,69	246,38	261,77	251,29	240,83	230,36	219,89	209,42
PH-132	314,12	301,80	289,49	277,17	264,85	252,54	267,00	256,53	246,07	235,59	225,12	214,66
PH-133	320,28	307,96	295,64	283,33	271,01	258,69	272,24	261,77	251,29	240,83	230,36	219,89
PH-134	326,44	314,12	301,80	289,49	277,17	264,85	277,47	267,00	256,53	246,07	235,59	225,12
PH-135	332,61	320,28	307,96	295,64	283,33	271,01	282,72	272,24	261,77	251,29	240,83	230,36
PH-136	338,77	326,44	314,12	301,80	289,49	277,17	287,95	277,47	267,00	256,53	246,07	235,59
PH-137	344,92	332,61	320,28	307,96	295,64	283,33	293,18	282,72	272,24	261,77	251,29	240,83
PH-138	348,00	335,69	323,36	311,04	298,72	286,41	295,80	285,34	274,86	264,38	253,91	243,45
PH-139	351,08	338,76	326,44	314,13	301,81	289,49	298,42	287,95	277,47	267,01	256,54	246,07
PH-140	354,08	341,76	329,44	317,13	304,81	292,49	300,97	290,50	280,02	269,56	259,09	248,62
PH-141	357,24	344,92	332,61	320,28	307,96	295,64	303,65	293,18	282,72	272,24	261,77	251,29
PH-142	360,32	348,00	335,69	323,36	311,04	298,72	306,27	295,80	285,34	274,86	264,38	253,91
PH-143	363,41	351,08	338,76	326,44	314,13	301,81	308,90	298,42	287,95	277,47	267,01	256,54
PH-144	366,49	354,16	341,84	329,52	317,21	304,89	311,52	301,04	290,56	280,09	269,63	259,16
PH-145	369,55	357,24	344,92	332,61	320,28	307,96	314,12	303,65	293,18	282,72	272,24	261,77
PH-146	375,72	363,41	351,08	338,76	326,44	314,13	319,36	308,90	298,42	287,95	277,47	267,01
PH-147	378,80	366,49	354,16	341,84	329,52	317,21	321,98	311,52	301,04	290,56	280,09	269,63
PH-148	381,88	369,55	357,24	344,92	332,61	320,28	324,60	314,12	303,65	293,18	282,72	272,24
PH-149	384,96	372,63	360,32	348,00	335,69	323,36	327,22	316,74	306,27	295,80	285,34	274,86
PH-150	388,05	375,72	363,41	351,08	338,76	326,44	329,84	319,36	308,90	298,42	287,95	277,47
Paro > 10 por 100	68,24	68,24	68,24	68,24	68,24	68,24						
Paro > 10 por 100	176,15	166,37	155,62	145,33	128,10	113,37						

## Fábrica de Barcelona y Mataró

Actividad	Tabla de prima directa al 31 de diciembre de 1992						Tabla de prima indirecta al 31 de diciembre de 1992					
	As. Eng.	Oficial 1.º E	Oficial 1.º	Oficial 2.º	Oficial 3.º	Especialista	As. Eng.	Oficial 1.º E	Oficial 1.º	Oficial 2.º	Oficial 3.º	Especialista
PH-60	181,51	165,72	177,51	172,43	171,16	160,23	154,28	140,86	150,88	146,57	145,49	136,20
PH-61	183,50	172,45	184,24	178,70	176,97	165,12	155,98	146,58	156,60	151,90	150,42	140,35
PH-62	185,49	179,18	190,97	184,97	182,79	170,01	157,67	152,30	162,32	157,22	155,37	144,51
PH-63	187,48	185,91	197,70	191,24	188,60	174,90	159,36	158,02	168,05	162,55	160,31	148,67
PH-64	189,47	192,64	204,43	197,51	194,41	179,79	161,05	163,74	173,77	167,88	165,25	152,82
PH-65	191,46	199,37	211,16	203,77	200,22	184,68	162,74	169,46	179,49	173,20	170,19	156,98
PH-66	198,39	206,10	217,89	210,04	206,03	189,56	168,63	175,19	185,21	178,53	175,13	161,13
PH-67	205,32	212,83	224,62	216,31	211,84	194,45	174,52	180,91	190,93	183,86	180,06	165,28
PH-68	231,32	238,63	250,42	241,65	233,54	208,88	196,62	202,84	212,86	205,40	198,51	177,55
PH-69	250,17	257,28	269,07	259,84	250,87	224,49	212,64	218,69	228,71	220,86	213,24	190,82
PH-70	269,02	275,93	287,72	278,03	268,20	240,11	228,67	234,54	244,56	236,33	227,97	204,09
PH-72	306,72	313,23	325,02	314,41	302,87	271,34	260,71	266,25	276,27	267,25	257,44	230,64
PH-73	325,57	331,88	343,67	332,60	320,20	286,96	276,73	282,10	292,12	282,71	272,17	243,92
PH-74	344,42	350,53	362,32	350,79	337,53	302,57	292,76	297,95	307,97	298,17	286,90	257,18
PH-75	363,27	369,19	380,97	368,98	354,86	318,19	308,78	313,81	323,82	313,63	301,63	270,46
PH-76	382,12	387,84	399,62	387,17	372,19	333,80	324,80	329,66	339,68	329,09	316,36	283,73
PH-77	400,96	406,48	418,27	405,36	389,52	349,42	340,82	345,51	355,53	344,56	331,09	297,01
PH-78	419,81	425,14	436,92	423,54	406,83	365,03	356,84	361,37	371,38	360,01	345,81	310,28
PH-79	438,66	443,79	455,57	441,73	424,18	380,65	372,86	377,22	387,23	375,47	360,55	323,55
PH-80	457,51	462,44	474,22	459,92	441,52	396,27	388,88	393,07	403,09	390,93	375,29	336,83
Paro > 10 por 100	181,52	165,72	177,50	172,43	171,16	159,62						
Exces. > 10 por 100	187,48	185,92	197,70	191,23	188,60	174,91						

## Fábrica Valladolid

Rendimiento	Tabla prima directa al 31 de diciembre de 1992					Tabla prima indirecta 85 por 100 directos al 31-12-1993				
	Oficial 1.ª E	Oficial 1.ª	Oficial 2.ª	Oficial 3.ª	Especialista	Oficial 1.ª E	Oficial 1.ª	Oficial 2.ª	Oficial 3.ª	Especialista
Salario h. ....	404,11	400,65	376,98	355,93	317,08					
Prima aux. ...	480,70	480,70	450,49	421,84	372,48					
SH-100	80,82	80,13	75,40	71,19	63,42	68,70	68,11	64,09	60,51	53,90
SH-101	85,67	84,94	79,92	75,46	67,22	72,82	72,20	67,93	64,14	57,14
SH-102	90,52	89,75	84,44	79,73	71,03	76,94	76,28	71,78	67,77	60,37
SH-103	95,37	94,55	88,97	84,00	74,83	81,06	80,37	75,62	71,40	63,61
SH-104	100,22	99,36	93,49	88,27	78,64	85,19	84,46	79,47	75,03	66,84
SH-105	105,07	104,17	98,01	92,54	82,44	89,31	88,54	83,31	78,66	70,07
SH-106	109,92	108,98	102,54	96,81	86,25	93,43	92,63	87,16	82,29	73,31
SH-107	114,77	113,78	107,06	101,08	90,05	97,55	96,72	91,00	85,92	76,54
SH-108	119,62	118,59	111,59	105,36	93,86	101,67	100,80	94,85	89,55	79,78
SH-109	124,47	123,40	116,11	109,63	97,66	105,80	104,89	98,69	93,18	83,01
SH-110	129,32	128,21	120,63	113,90	101,47	109,92	108,98	102,54	96,81	86,25
SH-111	134,16	133,02	125,16	118,17	105,27	114,04	113,06	106,38	100,44	89,48
SH-112	139,01	137,82	129,68	122,44	109,08	118,16	117,15	110,23	104,07	92,71
SH-113	143,86	142,63	134,20	126,71	112,88	122,28	121,24	114,07	107,70	95,95
SH-114	148,71	147,44	138,73	130,98	116,69	126,41	125,32	117,92	111,33	99,18
SH-115	153,56	152,25	143,25	135,25	120,49	139,53	129,41	121,76	114,97	102,42
SH-116	158,41	157,05	147,78	139,52	124,30	134,65	133,50	125,61	118,60	105,65
SH-117	163,26	161,86	152,30	143,80	128,10	138,77	137,58	129,45	122,23	108,89
SH-118	168,11	166,67	156,82	148,07	131,91	142,89	141,67	133,30	125,86	112,12
SH-119	172,96	171,48	161,35	152,34	135,71	147,02	145,76	137,15	129,49	115,38
SH-120	177,81	176,29	165,87	156,61	139,52	151,14	149,84	140,99	133,12	118,59
SH-121	182,66	181,09	170,39	160,88	143,32	155,26	153,93	144,84	136,75	121,82
SH-122	187,51	185,90	174,92	165,15	147,13	159,38	158,02	148,68	140,38	125,06
SH-123	192,36	190,71	179,44	169,42	150,93	163,50	162,10	152,53	144,01	128,29
SH-124	197,21	195,52	183,97	173,69	154,74	167,62	166,19	156,37	147,64	131,52
SH-125	202,06	200,33	188,49	177,97	158,54	171,75	170,28	160,22	151,27	134,76
SH-126	206,90	205,13	193,01	182,24	162,34	175,87	174,36	164,06	154,90	137,99
SH-127	211,75	209,94	197,54	186,51	166,15	179,99	178,45	167,91	158,53	141,23
SH-128	216,60	214,75	202,06	190,78	169,95	184,11	182,54	171,75	162,16	144,46
SH-129	221,45	219,56	206,59	196,05	173,75	188,23	186,62	175,60	165,79	147,70
SH-130	226,30	224,36	211,11	199,32	177,56	192,36	190,71	179,44	169,42	150,93
SH-131	231,15	229,17	215,63	203,59	181,37	196,48	194,80	183,29	173,05	154,16
SH-132	236,00	233,98	220,16	207,86	185,17	200,60	198,88	187,13	176,68	157,40
SH-133	240,85	238,79	224,58	212,13	188,98	204,72	202,97	190,98	180,31	160,63
SH-134	245,70	243,60	229,20	216,41	192,78	208,84	207,06	194,82	183,94	163,87
SH-135	250,55	248,40	233,73	220,68	196,59	212,97	211,14	198,67	187,58	167,10
SH-136	255,40	253,21	238,25	224,95	200,39	217,09	215,23	202,51	191,21	170,34
SH-137	260,25	258,02	242,78	229,22	204,20	221,21	219,32	206,36	194,84	173,57
SH-138	265,10	262,83	247,30	233,49	208,00	225,33	223,40	210,20	198,47	176,80
SH-139	269,95	267,63	251,82	237,76	211,81	229,45	227,49	214,05	202,10	180,04
SH-140	274,79	272,44	256,35	242,03	215,61	233,58	231,58	217,89	205,73	183,27
SH-141	279,64	277,25	260,87	246,30	219,42	237,70	235,66	221,74	209,36	186,51
SH-142	284,49	282,06	265,39	250,57	223,22	241,82	239,75	225,58	212,99	189,74
SH-143	289,34	286,87	269,92	254,85	227,03	245,94	243,84	229,43	216,62	192,97
SH-144	294,19	291,67	274,44	259,12	230,83	250,06	247,92	233,28	220,25	196,21
SH-145	299,04	296,48	278,97	263,39	234,64	254,19	252,01	237,12	223,88	199,44
SH-146	303,89	301,29	283,49	267,66	238,44	258,31	256,10	240,97	227,51	202,68
SH-147	308,74	306,10	288,01	271,93	242,25	262,43	260,18	244,81	231,14	205,91
SH-148	313,59	310,90	292,54	276,20	246,05	266,55	264,27	248,66	234,77	209,15
SH-149	318,44	315,71	297,06	280,47	249,86	270,67	268,36	252,50	238,40	212,38
SH-150	323,29	320,52	301,58	284,74	253,66	274,79	272,44	256,35	242,03	215,61
Precio hora paro										
Hasta 10 % ..	68,07	68,07	68,07	68,07	68,07					
Desde 10 % ..	153,19	153,19	142,74	128,67	125,73					