

ANEXO AL "CONVENIO COLECTIVO"

REMUNERACION ANUAL PARA 1983 EN FUNCION DE LAS

HORAS TRABAJADAS:

NIVEL I	PESETAS
Subalterno de Segunda	561.968
Subalterno de Primera	618.078
NIVEL II	
Auxiliar Administrativo 2a	675.397
Auxiliar Administrativo 1a	836.008
NIVEL III	
Oficial de Cuarta	854.763
Oficial de Tercera	986.885
Oficial de Segunda	1.066.540
Oficial de Primera	1.199.390
NIVEL IV	
Jefe de Cuarta	1.269.000
Jefe de Tercera	1.395.853
Jefe de Segunda	1.464.916
Jefe de Primera	1.624.323
NIVEL V	
Jefe Superior de 5a	1.725.197
Jefe Superior de 4a	1.889.884
Jefe Superior de 3a	2.049.255
Jefe Superior de 2a	2.219.151
NIVEL VI	
Jefe Superior de 1a	2.474.219

15655

RESOLUCION de 8 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Ibérica de Autopistas, S. A. Concesionaria del Estado» («Iberpistas, S. A.»).

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Ibérica de Autopistas, S. A. Concesionaria del Estado» («Iberpistas, S. A.»), recibido en esta Dirección General el día 28 de abril de 1983, suscrito por los representantes legales de la Empresa y de los trabajadores el día 15 de abril de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en los números 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 8 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «IBERICA DE AUTOPISTAS, S. A. CONCESIONARIA DEL ESTADO» («IBERPISTAS, S. A.»)

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º.— OBJETO Y AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre IBERPISTAS, S.A. Concesionaria del Estado y el Personal a su servicio y será de aplicación en sus Centros de Trabajo de las Provincias de Segovia, Avila y en los Centros de Trabajo que pudieran crearse durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 2.º.— AMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al Personal de la Empresa IBERPISTAS, S.A. incluido en las categorías profesionales que figuran en el Anexo quedando excluidos quienes presten sus servicios con carácter eventual, interino, a plazo-fijo, por obra o servicio determinado o estén sujetos a cualquier otra modalidad contractual que no confiera el carácter de fijo de plantilla.

Artículo 3.º.— AMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio se fija por un período de dos años computados a partir de 1.º de Enero de 1983. Los artículos de carácter económico tendrán revisión cuantitativa anual.

El Convenio quedará prorrogado automáticamente por sucesivos períodos de un año de no ser objeto de denuncia de una de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación.

Caso de rescisión durante el período de vigencia se volverá, a efectos de negociación a la situación jurídica anterior a la conclusión del Convenio precedente.

Artículo 4.º.— IRELACION DE NORMAS

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Empresa y su personal con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general, incluso en aquellas materias en que las estipulaciones son distintas a las previstas por las normas que regulan las actividades específicas de la Empresa y que se estiman compensadas con el conjunto de las mejoras y condiciones del presente Convenio, en cómputo global anual.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en el Convenio, se aplicará la legislación laboral vigente en cada momento y demás disposiciones de carácter general.

Artículo 5.º.— VINCULACION A LA TOTALIDAD

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, en uso de las facultades previstas por el apartado 5.º del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, se dirigiera de oficio a la Jurisdicción Laboral al objeto de proceder a la modificación de cualquiera de los pactos contenidos en el presente Convenio, este quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido en su totalidad, salvo acuerdo expreso en contrario de ambas partes a tenor de las medidas adoptadas en cada caso concreto por la Jurisdicción competente en su función de legalidad que tiene reconocida por la Ley.

Artículo 6º.- ADECUACION

Habida cuenta la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica, si considerados en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 7º.- COMPENSACION

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, imperativo legal, Convenios de cualquier tipo o pactos de cualquier clase.

Artículo 8º.- DERECHOS ADQUIRIDOS

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que tenga establecidas la Empresa al entrar en vigor el presente Convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual. Ello sin perjuicio de las absorciones o compensaciones que procedan a tenor de lo previsto en los Artículos 6 y 7 del presente Convenio.

Artículo 9º.- COMISION MIXTA DE INTERPRETACION DEL CONVENIO

1) En cumplimiento de lo prevenido en el Art. 85.2 letra D. del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de lo convenido.

La Comisión Mixta estará constituida como máximo, por siete miembros en representación de los trabajadores y cuatro Representantes de la Empresa, todos ellos vocales elegidos de entre los que hayan integrado las representaciones de la Comisión deliberadora del Convenio quedando expresamente pactado que la Comisión será paritaria por lo que tres de los voces de la representación de la Empresa serán computados como unitarios y uno como cuádruple.

Serán Presidente y Secretario los que lo hayan sido en la Comisión deliberadora del Convenio o en todo caso, las personas que la Comisión designe para esos puestos por unanimidad.

La Comisión se reunirá cuando sea necesario y a petición de cada una de las partes y de forma regular al menos una vez al mes.

Los componentes de la Comisión serán convocados con una anticipación mínima de 3 días, debiendo presentar por escrito antes de la finalización del citado plazo, las propuestas de los asuntos a tratar. En la reunión al objeto convocada, serán discutidas las propuestas formuladas.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de 10 vocales, como mínimo. En caso de no haber acuerdo se procederá a la votación que será por mayoría simple y en caso de empate se levantará Acta que refleje las diferentes posturas, remitiéndose copia de la misma a la Autoridad Laboral competente, para que emita la correspondiente resolución.

El número de personas asistentes a las reuniones, dependerá de si los asuntos a tratar son de importancia y carácter general, en cuyo caso podrán acudir la totalidad

de los miembros de la Comisión, o de si los asuntos son locales o de menor importancia, en cuyo caso el número de asistentes no excederá de dos por cada una de las partes y los acuerdos para que sean válidos habrán de adoptarse con la conformidad de tres vocales. En caso de no haber acuerdo se procederá a la votación por mayoría simple y en caso de empate se levantará Acta que refleje las diferentes posturas y se convocará a todos los miembros de la Comisión Mixta, procediéndose en ese caso de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior.

Las funciones de la Comisión Mixta serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de todas las cláusulas de este Convenio.
- b) Arbitraje en todas las cuestiones que las partes sometan a su consideración y que se deriven de la aplicación del Convenio.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Estado de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mejor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto.
- f) Velar de forma especial para la reducción del absentismo.
- g) Dictamen sobre la procedencia de la aplicación de los complementos por I.L.T. a los trabajadores en las dos modalidades previstas en el artículo 27 Enfermedades y Accidentes.

CAPITULO IICONDICIONES DE TRABAJOArtículo 10º.- CONTRATACION

Los Trabajadores de IBERPISTAS, S.A. afectos a este Convenio estarán vinculados a la misma, de acuerdo con cualquiera de los sistemas contractuales que la legislación laboral contemple, siempre y cuando que dicha legislación las reconozca el carácter de fijos de plantilla.

Los contratos de trabajo deberán concertarse por escrito.

Artículo 11º.- MODALIDAD DE CONTRATO

Los trabajadores que no reúnan el carácter de fijos de plantilla, se regirán por las condiciones que se pacten en sus respectivos contratos individuales de trabajo. Estos trabajadores podrán ser contratados en las distintas modalidades que autorice la legislación vigente en cada momento.

Artículo 12º.- LUGAR DE TRABAJO, REGIMEN DE TRABAJO, JORNADA, HORARIOS Y TURNOS.Lugar de Trabajo.

La Empresa, por razón de las peculiares características del servicio que presta, tiene agrupadas sus instalaciones y dependencias de trabajo de acuerdo con las normativas especiales aprobadas por Orden de 22 de Abril de 1972, en sectores denominados "zonas o centros de trabajo" y que comprenden determinadas y concretas extensiones de Autopiستا.

Iberpiستا cuenta a los efectos del presente Convenio, para el cumplimiento de sus fines con los siguientes Centros o Zonas de trabajo:

- Oficina Técnica y Administrativa, y dependencias anejas del Area de Mantenimiento y Control en P.K. 56,700.
- Oficina Administrativa y de Control de Peaje en San Rafael (Segovia).

- Oficina Administrativa y de Control de Peaje, en Villacastín (Segovia).
- Oficina Administrativa y de Control de Peaje, en Sanchidrián (Ávila), y Área de Mantenimiento de esta zona.
- Almacén de fundentes en Km. 73,800.
- De forma general ha de definirse como zona de trabajo, el trazado total de la Autopista de Peaje Villalba-Adanero, accesos a la misma y Áreas de Servicio-

Dentro de los límites de cada Zona de Trabajo, el trabajador deberá desempeñar sus funciones en cualquier lugar que se le indique, en atención a las exigencias que de todo orden pueda presentar el carácter de servicio público que presta la Empresa, sin que ello suponga alteración alguna en su calificación laboral.

En beneficio de la función que cada trabajador realice, la residencia del mismo se ubicará en núcleos lo más próximos posible a su Zona o Centro de Trabajo, circunstancia que condicionará la admisión de nuevos trabajadores y los cambios de residencia de los actualmente en plantilla.

En consecuencia, cada empleado quedará, inicialmente, destinado a una "zona o centro de trabajo" quedando enterado y aceptando la obligatoriedad de su pertenencia a la hora de iniciar su turno de trabajo, en cualquiera de las dependencias o establecimientos comprendidos dentro de la zona o centro de trabajo a la que pertenece y que oportunamente se le comunique. El personal generalmente adscrito a un centro o zona de trabajo y que deba desplazarse a otro distinto, percibirá una indemnización por el tiempo de desplazamiento que se cifra en 30 minutos. Dicha indemnización se percibirá valorada como hora normal de trabajo y no se computará como trabajo efectivo dentro de las 1.826,27 h. pactadas en el presente Convenio. Además percibirá las siguientes cantidades, como gastos suplidos por transporte si no utiliza medio de transporte de la Empresa:

- Del Centro de Trabajo de Villacastín a San Rafael o viceversa: 594 pts./día.
- Del Centro de Trabajo de Sanchidrián a Villacastín o viceversa: 513 pts./día.
- Del Centro de Trabajo de San Rafael a Sanchidrián o viceversa: 1.107 pts./día.

Régimen de Trabajo

Por las especiales características del servicio público que se presta y habida cuenta de la exención al régimen de descanso dominical, el régimen de trabajo será de turnos rotativos de mañana, tarde y noche salvo necesidades del servicio.

La jornada de trabajo en cualquiera de sus modalidades se computará siempre teniendo en cuenta el tiempo de trabajo efectivo, entendiéndose por tal la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, dedicado a él y provisto, en su caso, con la ropa de trabajo correspondiente.

Se reconocen 32 minutos de pausa por jornada de trabajo efectivo computados fuera de la jornada efectiva pactada de 1.826,27 h/año. Estas pausas se efectuarán a lo largo de la jornada, en una o varias veces, en función de las necesidades del servicio. En determinados puestos de trabajo que establecerá la Empresa, estas pausas podrán efectuarse a pie de máquina, en cuyo caso el empleado recibirá una compensación por jornada del 60% del tiempo genérico de las pausas, es decir 19 minutos/jornada trabajada. Dicha compensación se establecerá en tiempo de descanso si las necesidades del servicio lo permiten o se compensará en otro caso con el precio establecido para las horas extraordinarias.

La duración máxima de la jornada ordinaria será de 40 h. semanales de trabajo efectivo en cómputo anual para el personal adscrito a turnos y a jornada partida. Dichas jornadas fijadas en cómputo anual suponen respectivamente 1.826,27 h. de trabajo efectivo al año. Estas horas/año, sin perjuicio de los horarios que se establezcan podrán distribuirse en determinadas jornadas con respeto a lo establecido en el artículo 34 del Estatuto.

Para el personal adscrito a trabajo a turnos, los periodos de descanso serán compensatorios de los domingos, parte correspondiente a los sábados, y fiestas no recuperables del año. Para ello se establecerán ciclos de seis días de trabajo y dos de descanso efectuándose el cómputo anual con los ajustes necesarios para la realización de la 1.826,27 h. de trabajo efectivo pactadas.

Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo generalmente será de 7 h. 28 minutos diarios de trabajo efectivo para el personal adscrito a trabajo a turnos. Anualmente y a la vista del calendario laboral publicado por el Ministerio de Trabajo, se establecerá siguiendo el régimen previsto en el artículo anterior, el ciclo de días laborales y festivos. Para el personal a turno intensivo la jornada de trabajo generalmente será de 41 horas.

Horarios y Turnos

La cobertura del servicio público que presta IBERMISTAS, S.A. hace indispensable, en la práctica, la movilidad del horario de trabajo del empleado, y, en general, del personal del Departamento de Explotación, entendiéndose la imposibilidad de programar el trabajo en forma metódica y previamente conocida; ya que las influencias del tráfico, en días y horas determinadas, están sujetas a variaciones muy sensibles en las que influyen múltiples e imprevisibles circunstancias.

En consecuencia y con absoluta respeto a las normas establecidas en la legislación laboral respecto de los descansos mínimos y obligatorios entre jornadas de trabajo, el empleado cumplirá indistintamente, horario continuado y horario partido, reflejados ambos en el correspondiente cuadro horario que seguidamente se detalla. Dentro de esta variación de horarios (turno continuado y horario partido) la Empresa, en aquellos momentos de necesidad requerida por el servicio, podrá alterar el orden rotativo de turnos.

No obstante, y en atención al personal, la Empresa procurará, siempre que sea posible, advertir al interesado los cambios que deba experimentar con dos días de antelación.

En virtud de todo ello, el empleado queda enterado y es consciente de que la eventualidad de su horario de trabajo constituye elemento esencial de su contratación; si bien, en ningún caso, se rebasarán los límites de duración del trabajo previsto en las normas aplicables sobre la materia.

Horarios previstos

<u>Régimen de Horario continuado</u>	<u>Turnos especiales</u>
Turno A de 7 a 15 h.	Turno A-3 8 a 15 h.
" B de 15 a 23 h.	Turno B-1 15 a 22 h.
" C de 23 a 7 h.	" B-2 16 a 24 h.
<u>Régimen de horario partido:</u>	" R-3 17 a 1 h.
Turno A-1 de 9 a 13 y de 15 a 19 h.	" D-4 18 a 2 h.
" A-2 de 10 a 14 y de 16 a 20 h.	

Para el personal sujeto a este tipo de turnos y servicio continuado, se establece una jornada de trabajo efectivo, en cómputo anual, de 1.826,27 h. y se considerarán 245 días de trabajo, a realizar en los distintos turnos manteniendo los ciclos de 8 días, de los cuales, 6 son de trabajo y 2 de descanso, disponiendo de 6 días de descanso a disfrutar a lo largo del año de acuerdo entre las partes y cuando las necesidades del servicio lo permitan. Jornada media efectiva anual:

245 días a 7 h. y 28 minutos	7.821,86 h.
1 día a	4,41 h.
<u>Total horas de trabajo efectivo año 1.826,27 h.</u>	

Jornada intensiva:

Para el personal sujeto a jornada intensiva se establece una jornada de 7 h. y 13 minutos en horario de 7 h. 55 minutos a 15 h. 8 minutos, con 32 minutos para pausas a disfrutar a lo largo de la jornada, a trabajar en 273 días o jornadas, resultando las siguientes jornadas de trabajo efectivo:

272 jornadas de 6 h y 41 minutos	1.517,86 h.
11 jornada de	8,41 h.
<u>Total horas de trabajo efectivo año. 1.826,27 h.</u>	

Cualquiera de los horarios que anteceden pueden, por las circunstancias descritas, ser asignados al empleado sin más trámite que el preaviso de dos días ya mencionado, siempre que ello sea posible. Dichos horarios podrán ser también variados de acuerdo con la experiencia práctica, tanto en cuanto a la hora de comienzo como a la terminación, comunicándolo en este caso a la autoridad administrativa. Los referidos horarios podrán aplicarse a todos los servicios en función de las necesidades.

Prolongación de Jornada.

En aquellos casos en que el empleado ocupe un puesto de trabajo en el que, al término de su jornada, tenga que ser relevado, no podrá dar por terminada su jornada de trabajo hasta la llegada del correspondiente relevo o hasta que sea sustituido, siempre que esta sustitución se realice en el plazo de dos horas, retribuyéndose en este caso el exceso de jornada como horas extraordinarias.

Artículo 13º.- VACACIONES

El personal afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea su antigüedad en la Empresa, disfrutará de treinta días naturales de vacaciones que, por regla general, se tomarán de forma ininterrumpida, si bien, por necesidades del servicio podrán fijarse períodos discontinuos de los cuales uno no será inferior a quince días.

Cuando se trate de trabajadores que hayan ingresado en el transcurso del año, disfrutarán, dentro de dicho año, la parte proporcional calculada hasta el treinta y uno de Diciembre.

Teniendo en cuenta que el servicio que presta la Empresa tiene carácter de público y que las distintas épocas del año exigen distintas prestaciones en los servicios de mantenimiento, conservación, administración y Peaje, la Comisión Mixta fijará anualmente los períodos y el número de empleados de cada sección que disfrutarán las vacaciones en estos períodos, todo ello teniendo en cuenta la prestación del servicio, la economía y la productividad de la plantilla.

No obstante, el personal de percepción de peaje durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, estarán permanentemente dos empleados de vacaciones con períodos de quince días. El disfrute de estos turnos de vacaciones será rotativo.

La Empresa establecerá anualmente la composición de los grupos de trabajadoras a efectos de vacaciones, el calendario de fechas o turnos para cada grupo y el número de personas que tomarán sus vacaciones en cada turno. La fecha de inicio de las vacaciones será comunicado con un mínimo de 15 días de antelación. Las fechas de salida serán los días 1 y 16 de cada mes.

Dentro de cada grupo de trabajadoras a efectos de vacaciones, la elección de fechas de las mismas será de forma rotativa a partir de un orden de prelación establecido por la antigüedad en la Empresa, que servirá para el año siguiente y en cuya escala la situación inferior sustituirá a la superior sucesivamente, todo ello teniendo en cuenta el período disfrutado el año precedente.

Artículo 14º.- CALENDARIO LABORAL

- 1) IBERPISTAS, S.A. publicará anualmente el calendario laboral, de cada Centro de Trabajo, en que se incluirán los días festivos de carácter nacional, regional, o local. El citado Calendario será visado por la Delegación de Trabajo. Una de las Fiestas locales será la de la Empresa.
- 2) En la confección de dicho Calendario, IBERPISTAS, S.A. oirá a los Representantes legales de los trabajadores, a los efectos de posibles reajustes o cambios de las fiestas locales que en dicho Calendario se establezcan, en relación con el Calendario Laboral oficial.

Artículo 15º.- LICENCIAS

Los trabajadores previo aviso con un mínimo de 48 horas y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) dos días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave de la esposa o esposo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se reconsiderará.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber público y personal, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables, en un período de 3 meses, podrá la Empresa pasar al trabajador en la situación de excedencia forzosa.

En el caso de que el trabajador por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización o retribución, se descontará el importe de la misma del sueldo en que tuviera derecho la Empresa.
- e) Para realizar las funciones de representación de personal en los términos establecidos legalmente.
- f) Por el tiempo necesario para concurrir a exámen, así como la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional autorizados por la Empresa.

Las licencias, permisos, vacaciones y descansos no devengaran descanso. Las licencias no contempladas en este artículo que se solicitan y concedan se recuperaran afectadas de los siguientes coeficientes:

Entre 7 y 23 h. = 1,25; entre 2º y 7 h. = 1,50; en festivos entre 0 y 2ª h. = 1,75.

Artículo 16º.- EXCEDENCIAS

1) Forzosa

Los trabajadores tendrán derecho a que se les reconozca por la Empresa la situación de excedencia forzosa, con la conservación del puesto de trabajo y de la antigüedad, cuando sean designados o elegidos para un cargo público que les imposibilite

te la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado por el trabajador, dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2) Voluntaria.

Los trabajadores, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tendrán derechos:

- A) Que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, una vez transcurridos 4 años desde el final de la anterior excedencia.
- B) A una excedencia no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
- C) A poder solicitar su pase a la excedencia, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En los tres supuestos, el trabajador excedente sólo conservará un derecho preferente al reingreso, si hubieran o se produjeran vacantes de igual o similar categoría a la suya, siempre que lo solicite antes de un mes como mínimo a contar de la desaparición de la causa motivadora de la excedencia.

Artículo 17º.- CATEGORIAS PROFESIONALES

IBERPISTAS, S.A. afectada por el presente Convenio, en virtud de sus exclusivas facultades de organización y dirección, encuadrará a su personal en los grupos de categorías profesionales que sin ser exhaustivas ni condicionantes, figuran relacionadas en Anexo del presente Convenio.

Artículo 18º.- TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORIA.

El trabajador en relación con las exigencias de la Empresa podrá ser asignado temporalmente a funciones distintas de las inherentes a la categoría profesional a la que pertenezcan.

- 1) Los trabajadores fijos que realicen funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuvieran reconocida, por un período superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años, podrá reclamar ante la Dirección de IBERPISTAS, S.A. la clasificación profesional adecuada.
- 2) Contra la negativa de IBERPISTAS, S.A. y previo informe de la representación de los trabajadores, podrán reclamar ante la jurisdicción competente.
- 3) Cuando se desempeñen algunas funciones de categoría superior, pero no proceda legal o reglamentariamente al ascenso, los trabajadores tendrán derecho a las diferencias retributivas entre la categoría asignada y las funciones que efectivamente realicen.
- 4) Si por necesidades permanentes o imprevisibles de la actividad productiva, IBERPISTAS, S.A. precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible manteniéndole las retribuciones y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 19º.- DESTACAMENTOS Y TRASLADOS

Todo Empleado podrá por exigencias organizativas o del servicio, ser trasladado de un lugar a otro; la Empresa procurará hacer compatible las exigencias del servicio con los intereses personales del empleado, y respetará lo dispuesto en los pactos o normativa vigentes.

1º.- **DESTACAMENTO.** Se considera destacamento el desplazamiento a lugar de trabajo distinto del de residencia habitual que diste de ésta más de 40 Km. y por tiempo no superior a tres meses, sufragando la Empresa, salvo pacto en contrario, los gastos de manutención, alojamiento y desplazamiento motivados por la comisión del servicio y siempre que se justifiquen debida y satisfactoriamente.

2º.- **TRASLADO.** Es aquél destacamento cuyo plazo supere los tres meses. El posible cambio de residencia originado por el traslado obedecerá a un régimen de voluntariedad siempre que ello sea posible, si bien podrá ser forzoso por necesidades del servicio. En este caso la Empresa indemnizará al empleado por los conceptos siguientes: gastos de viaje propios y de familiares a su cargo, traslado de mobiliarios y enseres, abono de una cantidad en metálico consistente en un 40% de las primeras 150.000 pts. de retribución líquida anual, un 30% sobre las 150.000 pts. siguientes y un 20% sobre las siguientes 150.000 pts. y el 10% sobre el resto.

Los cambios de residencia que por este motivo se originen obedecerán, siempre que ello resulte posible, en primer lugar para evitar la amortización de plantilla en las zonas o centros de trabajo en que haya exceso de personal, afectando concretamente a este personal; en segundo lugar, atendiendo las previas peticiones voluntarias de los empleados, en cuyo caso, no procederá el pago de indemnización alguna; en tercer lugar, se intentará un traslado voluntario pactado. No obstante todo lo anterior, se podrá imponer el traslado con carácter forzoso cuando no se den estas condiciones.

Las vacantes que se produzcan se publicarán con carácter preferente en aquellas zonas o centros de trabajo en los que haya exceso de personal, para evitar la amortización de la plantilla que se encuentre en esta situación.

Al acordar los traslados forzosos, la Empresa tendrá en cuenta las siguientes circunstancias por el orden de preferencia que se establezca:

- A.- El que al empleado no le represente el traslado a la nueva zona o centro de trabajo cambio de la residencia habitual que tuviera establecida, por hallarse a similar distancia al antiguo y nuevo centro de trabajo.
- B.- Las siguientes circunstancias personales, familiares y sociales del empleado, de manera que será preferente el traslado del empleado que reúna menor número de puntos:

1) Hijo subnormal con escuela.....	200 puntos
2) Esposa impedida.....	96 "
3) Padres impedidos.....	80 "
4) Persona que haya sido trasladada anteriormente con carácter forzoso con variación de domicilio.....	60 "

5) Hijos de 5 a 16 años	72 Puntos/hijo
6) Hijo subnormal	70 " "
7) Esposa que trabaja	64 " "
8) Familiar impedido	64 " "
9) Efectos clima empleado	62 " "
10) Hijo no emancipado que trabaja hasta 23 años	53 Puntos/hijo
11) Vivienda propia	43 " "
12) Trabajos secundarios	36 " "
13) Hijo hasta 5 años	35 Puntos/hijo
14) Persona que ha sido trasladada ante- riormente con carácter forzoso, sin variación de domicilio	24 " "
15) Entorno relaciones	22 " "
16) Obra social no trasladable	21 " "
17) Obra política no trasladable	20 " "
18) Por año de antigüedad en la Empra SA	12 Puntos/año.

Cuanto antecede se entiende siempre con respecto de lo que está establecido en cada momento por la Legislación Laboral, salvo acuerdo de las partes.

La indemnización fijada compensa las diferencias que pudieran existir entre la renta que pague el trabajador por la antigua vivienda y la nueva alquilada de similares características.

Si el empleado no arrendase una vivienda, sino que la adquiriese en propiedad, podrá acogerse al sistema de préstamos previsto en el presente Convenio y además se le abonará la indemnización en metálico resultante del Artículo segundo del presente apartado.

Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar por la rescisión del contrato en el término de 15 días a contar de la notificación del mismo, mediante el percibo de una indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año y con un máximo de doce mensualidades.

En los supuestos en que tanto el desplazamiento como el traslado sean solicitados voluntariamente por los trabajadores, la Empresa estará exonerada del pago de indemnización o gastos algunos.

Estas condiciones implican la expresa derogación de lo establecido al efecto en la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera.

Artículo 20º.- NOVEDAD DEL PERSONAL

Los empleados podrán adquirir un nivel de calificación superior dentro de la misma categoría laboral (promoción) o pasar a una categoría laboral superior (ascenso) mediante el sistema de concurso y el sistema de antigüedad, previa comprobación de aptitud. En el primer sistema se ponderarán los méritos de los candidatos con arreglo a la valoración que se establezca en el oportuno baremo. En el segundo, se efectuarán los ejercicios adecuados para el puesto que se pretende cubrir. En ambos sistemas, y en caso de igualdad de puntuaciones, la antigüedad en la Empresa será el factor decisivo definitivo.

La amortización de un puesto de trabajo es facultad potestativa y discrecional de la Dirección de la Empresa. La cobertura de vacantes en un puesto de trabajo establecido es igualmente potestativa y discrecional de la Dirección. Si ésta estima que

es precisa su cobertura, se dará preferencia a los empleados de la Empresa que aspiren al puesto, salvo en el caso en que ninguno de ellos reuna las condiciones requeridas.

Por necesidades del servicio todo empleado podrá ser eventual y circunstancialmente, destinado a puestos que impliquen la realización de funciones distintas de las que normalmente tenga asignadas; sin que ello suponga perjuicio para su formación profesional ni disminución en su retribución o categoría.

CAPITULO III

REGIMEN ECONOMICO

Artículo 21º.- NORMAS GENERALES

IDERPISTAS, S.A. normalizará los devengos de su personal adoptando los conceptos retributivos que menciona el Decreto 2380/1973, de 17 de Agosto, sobre la Ordenación del Salario.

La retribución que, con carácter fijo y periódico percibirá el personal, estará compuesta, de los conceptos denominados SUELDO CONVENIO y la ANTIGÜEDAD, cantidades que tienen la condición de fijas en su cuantía y periódicas en su vencimiento.

Diferenciándose de los anteriores conceptos y percibibles solo en aquellos casos en que se deriven concretamente de la prestación de trabajo, complementarán la retribución del empleado cantidades relativas a trabajo nocturno, Transporte, Quebrante de Moneda y Contes, y otras que puedan establecerse con carácter de liberalidad.

El conjunto de conceptos retributivos constituye un todo homogéneo que, en cuanto exceda de los mínimos establecidos legalmente, tendrá el carácter de complemento salarial, pudiendo dicho exceso ser absorbido y compensado con posibles aumentos futuros, tanto legales como pactados. El mismo carácter y tratamiento de absorbilidad tendrán aquellos incrementos de retribución que puedan establecerse sin que haya mediado, para ello, obligación legal alguna.

Artículo 22º.- RETRIBUCION

Conceptos retributivos fijos en su cuantía y periódicos en su vencimiento.

4.- SUELDO DE CONVENIO Las partes deliberantes en este Convenio entiendan que el concepto retributivo SALARIO BASE, es el punto económico mínimo desde donde establecer y proporcionar las prestaciones que se derivan de las diversas prestaciones de servicio nacidas del contrato de trabajo.

La dificultad de mantener, a través del tiempo la evolución del poder adquisitivo de la moneda, actualizan de esta mínima plataforma económica, así como la de establecerla proporcionalmente adecuada a cada una de las categorías profesionales de las que se nutre la Concesionaria, hace aconsejable englobar el SUELDO BASE dentro del SUELDO DE CONVENIO sin diferenciarlo, pero haciendo constar expresamente que cualquier variación que el SUELDO BASE pueda experimentar durante la vigencia del presente Convenio quedará compensada sin repercusión dentro del SUELDO DE CONVENIO. En consecuencia las partes deliberantes determinan que para el personal de IDERPISTAS, S.A., sin distinción de categorías profesionales el SUELDO BASE es el Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

Así pues el SUELDO DE CONVENIO se compone del salario mínimo interprofesional que rija en cada momento, más un complemento de puesto de trabajo. El concepto retributivo de calificación de puesto de trabajo es el que regula las posibles variaciones del SUELDO BASE y establece el complemento de puesto de trabajo de la retribución del trabajador de acuerdo con los conocimientos profesionales que aporta y que se cifren a las diversas categorías laborales reconocidas y reguladas en las correspondientes tablas salariales contenidas en el Anexo.

La suma de los conceptos SALARIO BASE y CALIFICACION DE PUESTO DE TRABAJO es determinante de la retribución mínima del empleado en cuanto a su categoría profesional se refiere, no en cuanto al desarrollo de su trabajo, del que pueden derivarse, como ya se ha dicho en otro lugar, diversas influencias retributivas compensatorias de la característica del trabajo que pueda realizarse, individualmente, en cada momento. Las actualizaciones del SALARIO BASE se nutrirán en este concepto sin mayor repercusión dentro del total económico.

2.- OTROS COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

PLUS DE DISPONIBILIDAD Y MANDO Este complemento de puesto de trabajo será percibido en 12 pagas por el personal que teniendo trabajadores a sus órdenes pueda ser requerido por la Empresa para prestar sus servicios fuera de su jornada normal de trabajo y devenga y no perciba horas extraordinarias por razón de su cargo. Dicho Plus se establece para determinadas categorías en las tablas de valoración de los puestos de trabajo y su consideración es de retribución de trabajos efectuados fuera de la jornada normal, en el bien entendido que las horas extraordinarias que pudieran efectuarse si superan los topes legales, éstas no serían computables, por tratarse de supuestos de urgente necesidad.

3. COMPLEMENTOS POR CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO

A) **PREMIOS** Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa podrá establecer los premios en metálico que estime convenientes con los criterios que fije para la calificación por el mérito, comprometiéndose la Empresa a no reducir la plantilla actual durante la vigencia del presente Convenio y a no despedir a ningún trabajador basándose exclusivamente en los posibles resultados negativos que pudiera arrojar dicha valoración efectuada en base a los criterios

B) PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Este Plus extrasalarial será percibido por todo el personal a razón de 8.558 pts. en 12 mensualidades, no percibiéndose este Plus el mes en que se disfrutó las vacaciones. Si las vacaciones fueran partidas se desmontará la parte proporcional en el mes correspondiente por cada período disfrutado. Para el personal que trabaje media jornada este Plus será de 4.279 Pts.

Dicha cantidad que incluye el Plus de Distancia, Puntualidad, y Asistencia se percibirá siempre y cuando el trabajador haya asistido realmente al trabajo presentándose a fichar provisto con la ropa de trabajo, con un margen de tolerancia de 5 minutos sobre la hora prevista de iniciación del trabajo, la distribución de las 94.138 pts. y las 47.069 pts. anuales de este Plus se efectuará por día realmente trabajado.

4.- COMPLEMENTOS DE CARACTER PERSONAL

ANTIGÜEDAD Los trabajadores fijos o de plantilla disfrutará como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la Empresa, consistente en el abono por cada año de servicio del 2% bruto del salario correspondiente a la categoría profesional a la que se encuentren adscritos y que figura en el Anexo "Tabla Base para el cálculo de la antigüedad". En ningún caso por acumulación

podrá percibirse por este concepto una cantidad superior al 60% del salario que figura en la citada Tabla.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

- La fecha inicial del cómputo será la del ingreso del trabajador en la Empresa.
- No se estimará el tiempo que se haya permanecido en situación de excedencia voluntaria.
- Se computará la antigüedad en razón de los años de servicio prestados en la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado, estimándose asimismo los servicios prestados en el período de prueba y por el personal interino, eventual o contratado para obra o servicio determinado, y personal fijo de carácter discontinuo, cuando estos pasen a ocupar plaza en la plantilla fija, y con carácter continuo o permanente.
- Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el año del ingreso.

Respecto a las retribuciones devengadas por antigüedad, serán de aplicación en cualquier caso los límites establecidos al efecto en el artículo 25-2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23º.- OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

- 1.- **PLUS POR TRABAJO EN TURNO NOCTURNO.** El personal que, en virtud del turno de trabajo que le corresponde, debe laborar de noche, o sea, de las 22 h. a las 6 h. percibirá, independientemente de los conceptos fijos establecidos, una retribución compensatoria al 25% del Salario Base mencionado en el Art. 34-6 del Estatuto de los Trabajadores. No tendrán derecho a la percepción de este Plus los Trabajadores que sean contratados específicamente para prestar sus servicios entre las 23 y las 7 h.
- Al personal que efectúe el turno continuado de las 15 a las 23 h. se le considerará este Plus incluido expresamente en el complemento de su puesto de trabajo que constituye una parte del sueldo de Convenio, por lo que no percibirá plus entre las 22 y las 23 horas.

Tal consideración no tendrán las horas extraordinarias trabajadas durante el mencionado turno, por entender que éstas han sido tratadas convenientemente en el momento del cálculo.

Se adjunta tabla de plusones de nocturnidad por categorías.

- 2.- **PLUS POR QUEBRANTO DE MONEDA Y CONTEO.** Los trabajadores incluidos en la categoría de "Cobradores de Peaje" percibirán un importe de 69 pts. por día trabajado en compensación de las posibles faltas monetarias que se observen en sus liquidaciones, del tiempo necesario para prepararse hasta acudir a la cabina, y asimismo, del tiempo preciso para efectuar las liquidaciones correspondientes y ordenación de documentos que, en ningún caso, podrá efectuarse en el puesto de trabajo donde deba estar pendiente del usuario.

- 3.- **PLUS DE FESTIVOS.** Se establece una compensación económica por día festivo trabajado consistente en el importe del 75% de incremento del valor normal de la hora trabajada entendiéndose como festivos los días que anualmente señale la Autoridad Laboral. Queda excluido de la percepción de este Plus el Personal de Jefatura.

Cuando por circunstancias o necesidades del servicio un trabajador no pueda disfrutar de su día de descanso según el turno correspondiente, el trabajador percibirá una compensación económica consistente en el importe del 75% del valor de la hora normal de trabajo correspondiente a su categoría calculado en cómputo anual con exclusión de los complementos de tipo personal.

La Empresa procurará dentro de los cuatros siguientes, facilitarle otra jornada de descanso. En el caso de que ello no fuera posible, el trabajador no percibirá el referido plus y cobrará la jornada como horas extraordinarias, que será compensada con descansos.

Se adjunta tabla de Pluses de Festivos por categorías.

PREMIOS Y RECOMPENSAS.— Con el fin de premiar los servicios prestados a la empresa, se crean los premios que a continuación se detallan: Al cumplir los 15 años de servicio ininterrumpido a la Empresa, una cantidad equivalente al último sueldo percibido; al cumplir los 20 años, dos sueldos, al cumplir los 25 años, dos sueldos, al cumplir los 30 años, tres sueldos, al cumplir los 35 años tres sueldos y al cumplir los 40 años, cuatro sueldos.

- 5.- **PLUS DE TRANSPORTE.**— Este Plus se establece para todo el personal sujeta a Convenio a razón de 83 pts. para los Centros de Trabajo de San Rafael y Villacastín y 138 pts. para el Centro de Trabajo de Sanchidrián por día de trabajo real y compensa en parte al personal de los gastos que el acudir al trabajo le suponga. En el caso de que el empleado efectúe turno de jornada partida y la interrupción sea superior a 1 h. esta cantidad será de 166 y 276 pts. El personal que disfrute de cualquier tipo de transporte de la Empresa no percibirá esta cantidad. En turno partido no se abonará doble Plus si la Empresa facilita la comida.

Artículo 24.- HORAS EXTRAORDINARIAS

- 1) Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, realizándose exclusivamente las de carácter estructural que mas adelante se definen.

A efectos de lo prevenido en el artículo 7º del Real Decreto 92/1983 de 19 de Enero y en el artículo 1 de la O.M. de 1 de Marzo de 1983 sobre cotización adicional a la Seguridad Social son horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la Empresa con la periodicidad y criterios establecidos en el artículo 2º, artículo 3º y artículo 4º de la referida O.M. de 1 de Marzo de 1983, procederá en su caso a la cotización adicional por horas extraordinarias.

Las partes convienen que las horas extraordinarias que se efectúen se ajustarán a lo prevenido en el artículo 1 de la referida O.M. de 1 de Marzo.

- 2) El importe de los distintos tipos de horas extraordinarias para cada una de las categorías será el que se especifica en la tabla de horas extraordinarias por categorías que se incluye en el Anexo. Las horas extraordinarias, siempre que las necesidades del mismo lo permitan, serán compensadas con descansos con los siguientes coeficientes:

Entre 7 y 23 h. - 1,25; entre 23 y 7 h - 1,50; en festivos entre 0 y 24 h. - 1,75

Sera obligatoria la prestación por el trabajador de las horas extraordinarias que le sean indicadas por la Empresa, dentro de los límites establecidos al efecto por los artículos 34-2 y 35-2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25.- GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS

Al personal que, legalmente, le correspondan le serán abonadas DOS gratificaciones extraordinarias, concretamente en los meses de Junio y Diciembre. El importe de las mismas será equivalente a un dieciséisavo del salario de Convenio y de los complementos personales incluida la "condición más beneficiosa".

Las gratificaciones extraordinarias serán liquidables en cuanto a su cuantía, proporcionalmente al tiempo trabajado, correspondiendo la de Junio al período que comprende el primer semestre natural del año y, la de diciembre, al segundo.

Regirán en cuanto a las fechas de liquidación de las referidas pagas, las siguientes: 15 de Junio y 15 de diciembre respectivamente.

Artículo 26.- PARTICIPACION EN LOS RESULTADOS DE LA EMPRESA.

Los días 15 de Marzo y 15 de Septiembre de cada año se abonará al Personal afectado por el presente Convenio una mensualidad completa, en cada ocasión, en concepto de participación en los resultados de la Empresa. Esta participación corresponde a un período anual completo, desde 1º de Enero a 31 de Diciembre del año precedente. Los empleados ingresados durante el año cobrarán gratificaciones con el mismo criterio de proporcionalidad citado en el artículo precedente. El importe de estas cantidades será el mismo que el de las gratificaciones.

ANEXO - TABLAS SALARIALES

Artículo 27.- ENFERMEDADES Y ACCIDENTES

En caso de baja por enfermedad con o sin hospitalización y accidente, la Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social a su cargo en cualquiera de las dos modalidades siguientes:

- 1)- En caso de baja por enfermedad, la Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social a su cargo durante los cuatro primeros días de baja hasta el 75% del sueldo de Convenio, quedando excluidos por tanto los Pluses y los complementos de carácter personal. A partir del 5º día se cobrará el 100% del referido sueldo de convenio y una cantidad equivalente al Plus de Asistencia. Esta situación se mantendrá mientras el empleado perciba prestaciones de la Seguridad Social por I.L.T.
- En caso de hospitalización, la Empresa completará durante un período máximo de cuatro meses hasta el 100% del sueldo con exclusión de Pluses y Complementos a partir del 4º día de baja y siguientes siempre que continúe la situación de incapacidad transitoria.
- En caso de accidente laboral se le garantizará al empleado accidentado la percepción, desde el primer día, del 100% del sueldo de Convenio antes expresado, durante el tiempo que dure la Incapacidad Laboral Transitoria. No obstante, la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio en atención a las circunstancias que concurren en el accidente y en el empleado, puede completar cantidades a su criterio hasta llegar al 100% del salario real mientras dure la I.L.T.
- 2)- En caso de baja por enfermedad, la Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social a su cargo durante los tres primeros días de baja hasta el 75% del sueldo de Convenio y los complementos de carácter personal quedando excluidos por tanto los Pluses. A partir del 4º día se cobrará el 100% del referido sueldo de Convenio y complementos personales y una cantidad equivalente al Plus de Asistencia. Esta situación se mantendrá mientras el empleado perciba prestaciones de la Seguridad Social por I.L.T.
- En caso de hospitalización, la Empresa completará durante un período máximo de seis meses hasta el 100% del sueldo de Convenio y complementos personales a partir del primer día de baja y siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad transitoria.
- En caso de accidente laboral, se le garantizará al empleado accidentado la percepción, desde el primer día, del 100% del sueldo de Convenio y complementos personales antes expresados, durante el tiempo que dura la Incapacidad Laboral Transitoria.

En aquellos casos en que pueda colegirse por actos o conductas determinadas la intención de crear o prolongar la situación de baja, la Dirección de la Empresa podrá suprimir el complemento de las prestaciones de la Seguridad Social o Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo, sin más requisito que la ratificación de esta decisión por los Representantes de los Trabajadores que, forman parte de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

Para los casos de baja por enfermedad y accidente, la Empresa reserva la facultad de poder exigir a los trabajadores afectados se sometan al reconocimiento del facultativo que determine la Dirección sin perjuicio de los justificantes oficiales que deberán exhibir.

El diagnóstico de este facultativo respecto a la continuidad o no de la baja, será determinante en orden al abono de los complementos contemplados.

La modalidad a aplicar por I.L.T. en cada caso será establecida por la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.

Artículo 28º.- PAGOS DE HABERES

A efectos de una mayor seguridad tanto personal como material, el pago de haberes se efectuará a través de ingresos en cuenta corriente o libreta de ahorro a nombre del empleado, en cualquiera de las agencias, sucursales o correspondientes de la entidad de ahorro o bancaria que, de la localidad de su residencia, indique personalmente, en el bien entendido que estos ingresos deberán estar a disposición del interesado antes del último día de cada mes o de la última fecha para la percepción de las gratificaciones. No obstante lo que antecede, la Empresa se reserva el derecho a efectuar el pago de haberes por talón bancario o en efectivo,

CAPITULO IV

MEJORAS SOCIALES

Artículo 29º.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES

Independientemente de la afiliación a la Seguridad Social y Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo, la Empresa se compromete, durante la vigencia de este Convenio, a contratar y mantener en vigor una Póliza para asegurar a su personal con un Seguro de Vida y de Accidentes. El capital asegurado a percibir, será de un Millón de Pesetas en caso de muerte natural y de dos Millones de Pesetas si el fallecimiento es consecuencia de accidente. El pago de las primas del Seguro será a cargo de la Empresa, si bien los empleados contribuirán al pago de las primas mediante una deducción de 175 pts. al mes. Dicha deducción se efectuará en la nómina de las pagas ordinarias. Si en el futuro las primas se incrementaran, las 175 pts./mes se revisarían proporcionalmente.

Artículo 30º.- PRESTAMOS SIN INTERES

La Empresa concederá préstamos sin interés a sus empleados y en una cuantía que podrá alcanzar como máximo tres mensualidades a amortizar en 18 meses. No se podrá solicitar un nuevo préstamo mientras exista en curso otro de amortización. Estos préstamos se podrán conceder por contraer matrimonio, necesidades de vivienda o cualquier otro motivo que a juicio de la Empresa está justificado.

El importe máximo global de préstamos por este concepto en ningún caso podrá superar la cifra de 6 Millones de Pesetas. En este fondo se incluyen los préstamos actualmente en vigor.

En los casos de adquisición de primera vivienda propia o de enfermedad de un miembro de la familia, debidamente justificada, la Empresa concederá siempre que exista cupo, un préstamo a sus empleados con mas de tres años de anti-

güedad en la Empresa. Dicho préstamo devengará a favor de la Empresa un tipo de interés primado del 10% anual. Dicho préstamo podrá alcanzar una cuantía máxima de seis pagas líquidas y se reintegrará en 36 meses, es decir en 48 pagas a deducir en cada una de las pagas. El fondo establecido para este tipo de préstamos se cifra en 6 Millones de Pesetas e incluye los préstamos actualmente en vigor.

Artículo 31º.- AVAL DE PRESTAMOS

La Empresa podrá avalar a sus empleados ante cualquier entidad oficial de crédito hasta una cantidad equivalente al doble del salario anual líquido que el trabajador perciba en el momento de solicitar el aval.

El importe global de avales prestados al personal por este concepto, en ningún caso podrá superar la cifra de 12 millones de pesetas. En este fondo se incluyen los préstamos actualmente en vigor.

La garantía que se requerirá para la prestación del aval será a cargo del prestatario y consistirá en el reconocimiento de deuda en documento público a favor de la Empresa para el caso de que el prestatario no hiciese frente a las obligaciones contraídas ante la entidad de crédito.

Artículo 32º.- AYUDA ESCOLAR

La Empresa destina a ayuda escolar la cantidad de 401 pts. por cada año de edad de los hijos de cada uno de los empleados, siempre que se justifique satisfactoriamente que realicen estudios y su edad esté comprendida entre los 5 y 25 años.

CAPITULO V

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 33º.- NORMAS GENERALES

La organización del trabajo dentro de las normas y orientaciones de este Convenio y las disposiciones legales, es facultad de la dirección de la Empresa que responderá de su uso ante el Estado.

Los sistemas de racionalización o división del trabajo que se adopten no podrán nunca perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria, ni ha de olvidarse que la eficacia y el rendimiento del personal y, en definitiva, la prosperidad de la Empresa, depende de la satisfacción que nace no solo de una retribución decorosa y justa, sino de que las relaciones todas de trabajo y, en especial, las que sean consecuencia del ejercicio de la libertad que se reconoce a la Empresa estén asentadas sobre la justicia.

Artículo 34º.- ORGANIZACION DE LA EMPRESA

Siguiendo lo proclamado en el Artículo anterior, la Empresa se adecuará su funcionamiento orgánico de acuerdo con la actividad que deban desarrollar, determinando los cupos de personal necesario, en cuantas especialidades sean precisas, así como los escalones jerárquicos dentro de la organización y las diferentes categorías profesionales, en cada grupo y adecuadamente proporcionadas.

Al conjunto de personal integrador del equipo completo le fijará su encuadramiento y lugar de trabajo.

En este aspecto concreto, y además de los centros de trabajo destinados a Administración Central o Delegación, la Empresa, por razón de las peculiares características del servicio que presta, debe agrupar sus instalaciones y dependencias de trabajo de acuerdo con las normas especiales, en sectores denominados "zonas o centros de trabajo" y que comprenden determinados y concretos tramos de explotación, con posibilidad de que dentro de los mismos se ubiquen varias dependencias.

En consecuencia, los empleados quedarán, inicialmente, designados a una "zona o centro de trabajo" desprendiéndose de ello la obligatoriedad de su presencia a la hora de iniciar su turno de trabajo, en cualquiera de las dependencias o establecimientos comprendidos dentro de la zona o centro de trabajo que, contractualmente, se le haya designado, e independientemente de la distancia que pueda mediar entre su domicilio y cualquiera de dichas dependencias o establecimientos.

Artículo 35º.— ZONAS DE TRABAJO

Se entenderán por "zonas o centros de trabajo" aquellos sectores o tramos de explotación en que se haya dividido la Concesión, al objeto de conseguir una adecuada distribución del personal, facilitándole la situación y extensión de los mismos a efectos de encuadramiento, traslado y demás posibles consecuencias.

Corresponderá a IBERISTAS, S.A. la obtención de las autorizaciones administrativas correspondientes, íntimamente relacionadas con la característica de la explotación.

Artículo 36º.— DEPENDENCIAS

Tendrán la consideración de dependencias aquellos locales o lugares de actividad ubicados dentro de una zona o centro de trabajo.

Determinados éstos, de acuerdo con el texto del primer párrafo de este artículo, el "centro de trabajo" se compondrá de tantas dependencias como instalaciones de las mencionadas se hallen enclavadas en la demarcación determinante de la "zona o centro de trabajo".

En cualquiera de cada una de estas dependencias podrá tener que desarrollar su labor el empleado, si bien, en lo posible, se le destinará con carácter habitual a la dependencia más cercana a su domicilio.

Artículo 37º.— COMPROMISOS

Se declaran como objetivos comunes la necesidad de mantener sus relaciones laborales sobre la base de la comunicación permanente y de la aceptación mutua del diálogo para resolver diferencias de criterio, mejorar el ambiente de trabajo, la situación de los productores y el desarrollo de la Empresa; y son conscientes de que la seguridad en el empleo y las mejoras sociales únicamente pueden conseguirse mediante un incremento de la productividad en la Empresa y el mejor aprovechamiento de sus servicios.

Aún cuando la función principal queda definida, ello no implica en repetidos intervalos, dentro de la jornada diaria, una saturación del tiempo de servicio por lo que, sin menoscabo de las labores propias de cualquier categoría profesional, el empleado se responsabiliza y acepta la realización de otros menesteres relacionados con su puesto de trabajo y que pueden referirse al estado de policía del lugar, puesta en marcha de medidas de seguridad, colaboración con los servicios de operación y mantenimiento, etc.

Artículo 38º.— PAZ SOCIAL

La representación social en la Comisión deliberadora, rindiendo cuenta de los incrementos salariales pactados, se compromete al mantenimiento de la paz social y a la máxima reducción del absentismo durante la vigencia del presente Convenio.

CAPITULO VI

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN EL SEÑO DE LA EMPRESA

Artículo 39º.— COMITE INTERCENTROS

Se crea un Comité Intercentros formado por cinco Representantes del Centro de Trabajo de San Rafael, un Delegado de Personal

del Centro de Trabajo de Villacastín y un Delegado de Personal del Centro de Trabajo de Sanchidrián, elegidos por y entre los miembros del respectivo Comité de Empresa y Delegados de Personal, cuya función será aparte de los específicamente determinados en este Convenio, la de entender de cuantas cuestiones estén relacionadas con los intereses específicos de los trabajadores de la Empresa, siempre que afecten a más de un Centro de Trabajo, o a uno solo, si éste pidiera su intervención.

La Empresa informará periódicamente a este Comité de aquellas incidencias que se produzcan en la marcha de la misma que puedan afectar al estatus mantenido por los Trabajadores en cada momento.

El Comité Intercentros tendrá como misión la denuncia de los sucesivos convenios colectivos de la Empresa y todos los derechos y obligaciones encomendadas al Comité de Empresa y Delegados de Personal por el Estatuto de los Trabajadores (art. 61 al 81) todo ello sin perjuicio de los derechos y garantías que obtengan los demás Miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal. Por tanto el órgano de relación sindical y laboral entre la Empresa y los Trabajadores será el Comité Intercentros sin perjuicio de las reuniones que puedan mantener entre sí los Miembros del Comité y Delegados de Personal.

Los Miembros de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio y los Miembros del Comité Intercentros, serán los mismos a todos los efectos.

Artículo 40º.— COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE.—

Se crea un Comité de Seguridad e Higiene formado por dos Representantes de los Trabajadores y por dos Representantes de la Empresa. Los Representantes de la Empresa serán los designados por ella y los Representantes de los Trabajadores serán los que designen ellos de entre los miembros del Comité Intercentros. Sus misiones consistirán en colaborar con la Dirección de la Empresa con el fin de que los trabajos a realizar por el Personal de la Plantilla se ejecuten en las mejores condiciones posibles de seguridad e higiene. Dicho Comité se reunirá con la periodicidad necesaria.

CAPITULO VII

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 41º.— FALTAS

Definición y Clasificación de las faltas: Son faltas las acciones u omisiones que supongan quebrante de los deberes de cualquier índole impuestas por las disposiciones legales en vigor en materia de relaciones laborales de trabajo y las fijadas en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará en razón de su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave y muy grave.

Circunstancias concurrentes y agravantes: Las faltas se graduarán a tenor de las circunstancias que en su comisión concurren. Se juzgarán con mayor rigor las faltas cometidas por personal con responsabilidad reconocida, o cuya función específica fuere la de vigilancia, supervisión o control.

Serán considerados como aspectos básicos determinantes de la clasificación de las faltas, las siguientes: la reincidencia, reiteración, la malicia, la imprudencia, el escándalo, así como los daños y perjuicios que de su comisión puedan derivarse.

A los efectos de determinación de la responsabilidad, se considerará que exista reiteración cuando el trabajador hubiese ya sido sancionado anteriormente por otra falta de igual o mayor gravedad, o por dos de gravedad inferior, aunque de distinta índole.

Se estimará existe reincidencia cuando al cometer una falta, el trabajador hubiese sido sancionado anteriormente por otra u otras faltas de la misma índole y de gravedad igual o diversa, siempre que no hubieran sido canceladas en su expediente personal de conformidad con lo previsto en el artículo 42 del presente Convenio.

Garantías Procesales.— Para la imposición de cualquiera de las sanciones previstas en el presente texto por comisión de falta leve, grave o muy grave, incluida el despido, no se requerirá más requisito formal que la notificación por escrito al trabajador, haciendo constancia de la fecha de comisión y de los hechos que la motivan, así como del momento en que deberá cumplirse. De las faltas graves y muy graves se dará traslado a la Representación del Personal para su conocimiento.

1.- Faltas Leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La no comunicación con la antelación debida de las faltas al trabajo o retraso en su incorporación por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- b) De una a cinco faltas de puntualidad, sin justificación razonable, en el plazo de un mes.
- c) Faltar un día al mes, sin justificar.
- d) Falta de aseo y limpieza personal, ocasional.
- e) Entrar en los locales de trabajo sin la autorización debida y dentro de las horas no comprendidas en la jornada.
- f) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, tan pronto como estos se produzcan.
- g) Entregarse a la lectura en las horas de trabajo.
- h) Discusiones o faltas leves de consideración a los compañeros y superiores.
- i) Falta de atención y diligencia con el usuario.
- j) No avisar al Jefe inmediato de los defectos y anomalías del material o de la necesidad de éste para proseguir el trabajo. Si el hecho no denunciado pudiera originar daño de gran importancia, se considerará como falta grave.
- k) El deterioro o desperfecto ocasionados en los avisos puestos en los tablones de anuncios.
- l) Pequeños descuidos en la conservación o negligencia en el trato de herramientas, máquinas y materiales, locales y documentos de la Empresa, así como despilfarros evitables de material y suministros.
- m) Ineficiencia o negligencia leve en la realización de los deberes, funciones o misiones encomendadas.
- n) No avisar a quién corresponda de cualquier accidente por leve que sea, ocurrido en el curso del trabajo, si implicase perjuicio grave o muy grave para la Empresa o el usuario, será considerada falta grave o muy grave.
- o) No usar los elementos de seguridad requeridos aunque no se produzca accidente.
- p) No contestar a las solicitudes o reclamaciones por radio.
- q) Dentro de los locales e instalaciones de la Empresa el no llevar la tarjeta de identificación en lugar visible y el no comunicar inmediatamente su pérdida a la Oficina de Administración de la Autorista.

2.- Faltas Graves: Se considerarán faltas graves:

- a) Mas de cinco faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
- b) Una falta no justificada de puntualidad al mes, con un retraso superior a 30 minutos, cuando se tuviera que relevar a un compañero.
- c) Faltar dos días al trabajo durante un mes, injustificadamente.
- d) Las discusiones o faltas de consideración a los compañeros y superiores que produjeran escándalo repercutan gravemente en la buena marcha de los servicios.
- e) Embriaguez ocasional, en las horas del servicio.
- f) Simular la presencia de otro trabajador firmando o filmando por él o simular enfermedad o accidente.
- g) La desobediencia, a las órdenes dadas por un superior dentro de su competencia y en materia de trabajo.
- h) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- i) El quebrante o violación de secretos, o de cuestiones de obligada reserva, que se conozcan por razón del cargo laboral o sindical.
- j) Las faltas de consideración y respeto a los superiores o a los subordinados, siempre que no empleen expresiones violentas, groseras o despectivas.
- k) Dormirse durante las horas de prestación de la actividad laboral.
- l) Ejecutar durante la jornada de trabajo que no fuese el encomendado por la Empresa, y utilizar para fines propios instalaciones, servicios o instrumentos de la Empresa.
- m) Alejarse del puesto donde se presta servicio en el período de tiempo señalado para el relevo y antes de que llegue quien deba efectuar la correspondiente sustitución.
- n) aconsejar o incitar al personal a que incumpla sus deberes, siempre que no se produzca alteración alguna de orden o no se consigan tales objetivos.
- o) Poner en el tablero de anuncios escritos no autorizados por quién corresponda.
- p) Tolerar que los subordinados trabajen infringiendo las normas de seguridad o higiene o el incumplimiento de dichas normas.
- q) La disminución voluntaria, aunque de forma no continuada, en el rendimiento normal de trabajo o la negligencia en el mismo.
- r) La imprudencia en acto de servicio, que si implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- s) Las manifestaciones públicas de crítica o disconformidad respecto a las decisiones de los superiores y a las medidas adoptadas por la Dirección de la Empresa en la organización del trabajo.
- t) Falta de consideración con los usuarios, y en general, con personas que tengan relación con el servicio encomendado al empleado.
- u) Causar, por negligencia, graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de la Empresa.
- v) La negativa a realizar actos o tareas distintas de las normales del puesto por imponerle necesidades de urgente e inaplazable cumplimiento.

u) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, que hubiesen sido sancionadas y cometidas dentro de los seis meses precedentes.

v) La reincidencia en la no contestación a las solicitudes o reclamaciones por radio cuando exista reincidencia en un período de 30 días.

9.- Faltas muy graves: Se consideran faltas muy graves:

a) El colocar en grave riesgo de accidente a un compañero o usuario u ocasionar peligro de avería, desperfecto o pérdida de cualquier instalación o material propiedad de la Empresa, por imprudencia estando de servicio.

b) No contestar a las solicitudes o reclamaciones por radio, si hay reincidencias y consecuencias graves.

c) No acudir o negarse a continuar en el trabajo, en situaciones de emergencia.

d) No seguir las normas de seguridad propias de cada puesto de trabajo, ocasionando u ocasionándose accidente.

e) Favoritismos por parte de los superiores en materias que impliquen postergación del resto de los subordinados.

f) Falsificar los documentos que en cualquier momento pueda exigir la Empresa.

g) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

h) Faltar al trabajo durante tres días sin causa justificada, dentro de un período de treinta días.

i) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o su encubrimiento.

j) El hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa, o a cualquier persona que se encuentre por cualquier circunstancia, dentro de las dependencias de la misma.

k) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentación de la Empresa.

l) Condena judicial por delito de robo, estafa, hurto o malversación cometidas fuera de la Empresa, encontrándose adscrito a ella, o por cualquier otra condena por delitos contra la propiedad.

m) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, siempre que sobre ello se hubiere llamado repetidamente la atención al trabajador.

n) La embriaguez habitual, ingerir drogas o encontrarse bajo los efectos de las mismas durante el trabajo.

o) La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

p) Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto y consideración al Empresario, a las personas de su familia que vivan con él, a sus representantes, o a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados y muy especialmente a los usuarios.

q) El abandono de trabajo en puesto de responsabilidad.

r) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

s) Utilización por otras personas distintas a las autorizadas de los pases concedidos por la Empresa a efectos de utilización y circulación por la Antepista de su personal.

t) No cumplir las prescripciones médicas establecidas, caso de accidente de trabajo que pudieran prolongar su curación.

u) El abuso de autoridad en cualquiera de sus casos.

v) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves que hubiesen sido sancionadas, cometidas dentro del mismo año.

w) La indisciplina o desobediencia a las órdenes emanadas de los superiores o de la Dirección de la Empresa, o a los Reglamentos de Trabajo dictados con arreglo a las Leyes, si implicare quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivaran perjuicios notorios para la Empresa.

x) La participación activa en huelga ilegal o en cualquier otra falta de alteración colectiva en el régimen normal del trabajo.

y) La negativa durante una huelga, a la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuera precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la Empresa según el artículo 42 del presente Convenio.

Artículo 42º.- SANCIONES

Las faltas Leves se podrán sancionar con:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo hasta cinco días.
- Traslado de destino, que no suponga cambio de residencia durante 15 días.

Las faltas Graves podrán sancionarse con:

- Traslado de puesto de trabajo que implique cambio de residencia.
- Suspensión de empleo y sueldo de 6 días a 15 días.
- Pérdida de tres años de antigüedad.
- Postergación para el ascenso.

Las faltas Muy Graves podrán sancionarse con:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 3 meses.
- Despido.

Artículo 43º.- PRESCRIPCIÓN DE FALTAS

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa respectivamente tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 44º.- CANCELACIÓN DE LAS FALTAS EN EL EXPEDIENTE PERSONAL.

Las faltas serán canceladas en el expediente personal de cada trabajador no produciendo ningún efecto en los planes siguientes:

- Leves - 6 meses
- Graves - 1 año.
- Muy Graves - 3 años.

Estos plazos empezarán a contarse a partir de la fecha en la que se imponga la sanción.

CAPITULO VIII

CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 45º.- CONFLICTOS COLECTIVOS

No obstante lo pactado en el artículo 37º del presente Convenio

para el futuro se conviene que, dada la configuración como públicos de los servicios prestados por la Empresa, sin perjuicio de la obligación inculcación a las prestaciones establecidas con carácter general por la normativa ordinaria reguladora de la materia, deberán tenerse en cuenta las siguientes cuestiones:

- Con anterioridad a cualquier declaración de huelga, será preceptiva la constitución de una comisión paritaria, compuesta por tres representantes de los trabajadores afectados por el conflicto y tres representantes de la Empresa, que deberán negociar, durante un período de tiempo no inferior a tres días, a fin de intentar la obtención de aquellas fórmulas más adecuadas para la solución del conflicto planteado. La aludida comisión deberá constituirse a petición de cualquiera de las partes. El pacto que ponga fin a tal situación tendrá la misma fuerza vinculante que lo acordado en Convenio Colectivo.

- La fecha de comienzo de huelga deberá ser notificada por escrito a la Empresa y a la autoridad laboral, con una antelación mínima de quince días.

- Dada la obligación legal de funcionamiento ininterrumpido en la explotación de las Autopistas de Peaje, el Comité de huelga deberá garantizar durante todo el transcurso de la misma la prestación de todos aquellos servicios necesarios para el mantenimiento de cada una de las instalaciones que constituyan la totalidad del complejo de explotación, en condiciones mínimas de funcionamiento exigidas para la seguridad de los usuarios, conservación de los locales, maquinaria e instalaciones y percepción por la Empresa Concesionaria del importe correspondiente al derecho de utilización por los usuarios de sus instalaciones. En todos los casos corresponderá a la Dirección de la Empresa la designación de aquellos puestos de trabajo no susceptibles de abandono y de los productores que deberán hacerse cargo de los mismos.

- En el supuesto de inobservancia de lo establecido en el párrafo anterior, el Empresario podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores no adscritos a la Empresa en el momento de iniciación de la huelga, a fin de cubrir los puestos de trabajo de inaplazable necesidad a tenor de los criterios antes expuestos.

- Toda huelga que se produzca, contraviniendo algunas de las prescripciones señaladas, será considerada ilegal.

CAPITULO IX

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Las partes convienen que la negociación se ha efectuado de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y lo prevenido en el Real Decreto 1040/1981 de 22 de Mayo, por lo que se acuerda remitir a la autoridad laboral competente el texto del Convenio acompañado de la documentación reseñada en los apartados 1 al 4 del artículo 6º del referido Real Decreto 1040/1981.

Segunda.- En el caso en que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registra al 30 de Septiembre de 1983 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1982 superior al 1 por 100 se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la índice cada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1983). Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1983; asimismo, en materia de índices oficiales de revisión de precios, el referido incremento será tomado a consideración cuando su cálculo queda afectado por el presente acuerdo Interconfederal.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada convenio, a fin de que aquí se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1983). La aplicación de ésta revisión se hará de acuerdo con la siguiente tabla:

Banda IPC Salarial	9,25	9,50	9,75	10	10,25	10,50	10,75	11	12
9,5	0,263	0,527	0,791	1,055	1,318	1,582	1,846	2,110	2,165
9,75	0,270	0,541	0,811	1,082	1,353	1,624	1,895	2,165	2,249
10,0	0,277	0,555	0,832	1,110	1,388	1,666	1,943	2,221	2,332
10,25	0,284	0,568	0,853	1,138	1,422	1,707	1,992	2,277	2,415
10,50	0,291	0,582	0,874	1,166	1,457	1,749	2,040	2,332	2,499
10,75	0,298	0,596	0,895	1,193	1,491	1,790	2,089	2,338	2,582
11,00	0,304	0,610	0,915	1,221	1,527	1,832	2,138	2,443	2,665
11,25	0,311	0,624	0,936	1,249	1,561	1,874	2,186	2,449	2,749
11,50	0,318	0,638	0,957	1,227	1,596	1,915	2,235	2,554	2,832
11,75	0,325	0,652	0,978	1,304	1,631	1,957	2,283	2,610	2,915
12,0	0,332	0,665	0,999	1,332	1,665	1,999	2,332	2,665	2,998
12,25	0,339	0,679	1,020	1,360	1,700	2,040	2,380	2,721	3,082
12,50	0,346	0,693	1,040	1,388	1,735	2,082	2,422	2,776	3,165

Tercera.- Cláusula de Repercusión de precios.

Si bien la aplicación de lo pactado en el presente Convenio no se supedita a la elevación de tarifas, su puesta en vigor implicará una repercusión cierta en los costes de Explotación de IBERPISTAS, S.A. Concesionaria del Estado. A pesar de ello, la Empresa se compromete a no instar la revisión de los precios del servicio, fundándose exclusivamente en el incremento de costes salariales del presente Convenio.

Cuarta.- Composición de la Comisión Mixta

La Comisión Mixta a la que hace referencia el art. 9º del texto, estará compuesta por los siguientes miembros:

Representación de la Empresa: D.º Ignacio Sanz-Pastor; D. Antonio Fernández Cedrón; D. Francisco Feras Domínguez; D. Luis Amores Guerrero; y D. Mariano Ma Antón. Representación de la Parte Trabajadora: D. Félix Alvarez Rodríguez; D. Anselmo Falomir Díaz; D. Emilio Miguel Lojes Lago; D. Ignacio Casanova Arteaga; D. Francisco Sana Sanz; D. Angel Edríguez Bayán y D. Francisco Blasquez de las Heras.

Tabla Salarial Bruta para el Personal de Explotación Aéreo, Convenio No Vigor 1.983/1.984- Tabla para el año 1.983.

EMPLEO	CATEGORIA	SUELDO DE CONVENIO (I)					PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD (II)	PLUS DE DISPONIBILIDAD Y MANTENIMIENTO (III)		TOTAL (I+II+III)	ANTIGÜEDAD	OTROS COMPLEMENTOS PERSONALES	
		IMPORTE A DISTRIBUIR EN 12 MESES	IMPORTE EXTRA JUNIO	IMPORTE EXTRA NAVIDAD	BENEFICIOS			IMPORTE TOTAL AÑO 16 PAGAS)	TOTAL AÑO (III)			SI PAGAS EXCLUIDO MES VACACIONES	CONDICION MAS BENEFICIOSA
					IMPORTE MARZO	IMPORTE SEPTIEMBRE							
JEFE ELECTRICIDAD/ELECTRONICA	Jefe de Taller	1.275.000,-	106.250,-	106.250,-	106.250,-	106.250,-	1.700.000,-	94.140,-	254.100,-	23.100,-	2.048.240,-	*pendiente de ser aprobada el 10 de mayo de 1983 por el Consejo de Administración de la Empresa de Aviación Civil del Estado. Los incrementos pactados en el Convenio No Vigor 1.983/1.984 y 1.984/1.985 se aplican a partir del 1.º de enero de 1983. Este columnar recoge personal existente en las fechas de corte de los salarios pactados en el Convenio No Vigor 1.983/1.984.	CONDICION MAS BENEFICIOSA
JEFE CONSERVACION OBRA CIVIL	Jefe Zona Mant. y Operaciones.	1.275.000,-	106.250,-	106.250,-	106.250,-	106.250,-	1.700.000,-	94.140,-	254.100,-	23.100,-	2.048.240,-		
INSPECTOR OBRA CIVIL	Jefe Zona Mant. y Operaciones.	1.172.700,-	97.725,-	97.725,-	97.725,-	97.725,-	1.563.600,-	94.140,-	-	-	1.657.740,-		
JEFE DE PEAJE	Jefe Estación Peaje "A"	1.076.400,-	89.700,-	89.700,-	89.700,-	89.700,-	1.435.200,-	94.140,-	211.750,-	19.250,-	1.741.090,-		
MAESTRO MECANICO	Encargado Taller	1.028.880,-	85.740,-	85.740,-	85.740,-	85.740,-	1.371.840,-	94.140,-	-	-	1.465.980,-		
MAESTRO ELECTRICIDAD	Encargado Taller	1.028.880,-	85.740,-	85.740,-	85.740,-	85.740,-	1.371.840,-	94.140,-	-	-	1.465.980,-		
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	Oficial 1º Administrativo	829.440,-	69.120,-	69.120,-	69.120,-	69.120,-	1.105.920,-	94.140,-	-	-	1.200.060,-		
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	Oficial 2º Administrativo	726.360,-	60.530,-	60.530,-	60.530,-	60.530,-	968.480,-	94.140,-	-	-	1.062.620,-		
OFICIAL 3º ADMINISTRATIVO	Oficial 3º Administrativo	690.840,-	57.570,-	57.570,-	57.570,-	57.570,-	921.120,-	94.140,-	-	-	1.015.260,-		
AUXILIAR MECANOGRFA	Auxiliar Mecanografa	614.100,-	51.175,-	51.175,-	51.175,-	51.175,-	818.800,-	94.140,-	-	-	912.940,-		
JEFE CONTROL TRANSITOS 1º	Jefe Estación "B"	934.200,-	77.850,-	77.850,-	77.850,-	77.850,-	1.245.600,-	94.140,-	-	-	1.339.740,-		
JEFE CONTROL TRANSITOS 2º	Jefe Estación "C"	880.800,-	73.400,-	73.400,-	73.400,-	73.400,-	1.174.400,-	94.140,-	-	-	1.268.540,-		
COBRADOR PEAJE DE 1º	Cobrador de Peaje de 1º	829.440,-	69.120,-	69.120,-	69.120,-	69.120,-	1.105.920,-	94.140,-	-	-	1.200.060,-		
COBRADOR PEAJE DE 2º	Cobrador de Peaje de 2º	726.360,-	60.530,-	60.530,-	60.530,-	60.530,-	968.480,-	94.140,-	-	-	1.062.620,-		
OFICIAL 1º ELECTRICIDAD	Oficial 1º Electricidad	829.440,-	69.120,-	69.120,-	69.120,-	69.120,-	1.105.920,-	94.140,-	-	-	1.200.060,-		
OFICIAL 2º ELECTRICIDAD	Oficial 2º Electricidad	726.360,-	60.530,-	60.530,-	60.530,-	60.530,-	968.480,-	94.140,-	-	-	1.062.620,-		
OFICIAL 3º ELECTRICIDAD	Oficial 3º Electricidad	690.840,-	57.570,-	57.570,-	57.570,-	57.570,-	921.120,-	94.140,-	-	-	1.015.260,-		
AYUDANTE ELECTRICIDAD	Ayudante de Oficio	614.100,-	51.175,-	51.175,-	51.175,-	51.175,-	818.800,-	94.140,-	-	-	912.940,-		
COORDINADOR COMUN. Y VIALIDAD	Coord. Comun. y Vialidad	1.005.240,-	83.770,-	83.770,-	83.770,-	83.770,-	1.340.320,-	94.140,-	-	-	1.434.460,-		
OFICIAL 1º MECANICO	Oficial 1º Mecánico	829.440,-	69.120,-	69.120,-	69.120,-	69.120,-	1.105.920,-	94.140,-	-	-	1.200.060,-		
OFICIAL 2º MECANICO	Oficial 2º Mecánico	726.360,-	60.530,-	60.530,-	60.530,-	60.530,-	968.480,-	94.140,-	-	-	1.062.620,-		
OFICIAL 3º MECANICO	Oficial 3º Mecánico	690.840,-	57.570,-	57.570,-	57.570,-	57.570,-	921.120,-	94.140,-	-	-	1.015.260,-		
AYUDANTE MECANICO	Ayudante de Oficio	614.100,-	51.175,-	51.175,-	51.175,-	51.175,-	818.800,-	94.140,-	-	-	912.940,-		
OFICIAL 1º CONDUCTOR-MECANICO	Oficial 1º Conductor-Mecánico..	829.440,-	69.120,-	69.120,-	69.120,-	69.120,-	1.105.920,-	94.140,-	-	-	1.200.060,-		
OFICIAL 2º CONDUCTOR-MECANICO	Oficial 2º Conductor-Mecánico..	726.360,-	60.530,-	60.530,-	60.530,-	60.530,-	968.480,-	94.140,-	-	-	1.062.620,-		
CAPTATZ 1º CONSERVACION	Capataz 1º C.O.C.	934.200,-	77.850,-	77.850,-	77.850,-	77.850,-	1.245.600,-	94.140,-	-	-	1.339.740,-		
CAPTATZ 2º CONSERVACION	Capataz 2º C.O.C.	880.800,-	73.400,-	73.400,-	73.400,-	73.400,-	1.174.400,-	94.140,-	-	-	1.268.540,-		
JEFE DE EQUIPO	Jefe de Equipo C.O.C.	835.440,-	69.620,-	69.620,-	69.620,-	69.620,-	1.119.920,-	94.140,-	-	-	1.208.060,-		
OFICIAL 1º CONSERVACION	Oficial 1º C.O.C.	829.440,-	69.120,-	69.120,-	69.120,-	69.120,-	1.105.920,-	94.140,-	-	-	1.200.060,-		
OFICIAL 2º CONSERVACION	Oficial 2º C.O.C.	726.360,-	60.530,-	60.530,-	60.530,-	60.530,-	968.480,-	94.140,-	-	-	1.062.620,-		
OFICIAL 3º CONSERVACION	Oficial 3º C.O.C.	690.840,-	57.570,-	57.570,-	57.570,-	57.570,-	921.120,-	94.140,-	-	-	1.015.260,-		
PEON ESPECIALIZADO	Ayudante de Oficio	614.100,-	51.175,-	51.175,-	51.175,-	51.175,-	818.800,-	94.140,-	-	-	912.940,-		
PEON ORDINARIO	Portero	576.680,-	48.055,-	48.055,-	48.055,-	48.055,-	768.880,-	94.140,-	-	-	863.020,-		
ORDENANZA	Vigilante	614.100,-	51.175,-	51.175,-	51.175,-	51.175,-	818.800,-	94.140,-	-	-	912.940,-		
GUARDA JURADO	Vigilante	614.100,-	51.175,-	51.175,-	51.175,-	51.175,-	818.800,-	94.140,-	-	-	912.940,-		
MOZO ALMACEN	Ayudante de Oficio	614.100,-	51.175,-	51.175,-	51.175,-	51.175,-	818.800,-	94.140,-	-	-	912.940,-		
LIMPIADORA	Limpiadora	307.080,-	25.590,-	25.590,-	25.590,-	25.590,-	409.440,-	47.070,-	-	-	465.510,-		

- TABLA CORRESPONDIENTE AL AÑO 1.983 -

VALORES HORAS EXTRAORDINARIAS, NOCTURNIDAD, COMPENSACION DE FESTIVOS Y TRASLADO DE DESCANSO, SUPLIDOS POR TRASLADO A CENTRO DISTINTO, PLUS DE TRANSPORTE Y QUEBRANTO DE MONEDA Y CONTEO

E M P L E O	C A T E G O R I A	HORAS EXTRAS	NOCTURNIDAD JORNADA 8 HORAS	COMPENSACION FESTIVO Y TRASL. DIA DESCANSO		TRASLADO A CENTRO DISTINTO		PLUS DE TRANSPORTE PERSONAL QUE NO DISFRUTA DEL SERVI CIO DE EMPRESA.	QUEBRANTO DE MONEDA Y CONTEO
				VALOR HORAS	JORNADA DE 8 HORAS	POR TIEMPO EMPLEADO 1/2 HORA	SUPLIDO POR TRANSPORTE		
JEFE ELECTRICIDAD/ELECTRONICA	Jefe de Taller	-	-	-	-	-	-	-	-
JEFE CONSERVACION OBRA CIVIL	Jefe Zona Manten. y Operac..	-	-	-	-	-	-	-	-
INSPECTOR OBRA CIVIL	Jefe Zona Manten. y Operac..	-	-	-	-	-	-	-	-
JEFE DE PEAJE	Jefe Estación Peaje "A"	-	-	-	-	-	-	-	-
MAESTRO MECANICO	Encargado Taller	794,-	444,-	371,-	2.968,-	228,-	-	-	-
MESTRO ELECTRICIDAD	Encargado Taller	794,-	444,-	371,-	2.968,-	228,-	-	-	-
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	Oficial 1ª Advo.....	680,-	380,-	316,-	2.528,-	195,-	-	-	-
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	Oficial 2ª Advo.....	615,-	344,-	283,-	2.264,-	176,-	-	-	-
OFICIAL 3ª ADMINISTRATIVO	Oficial 3ª Advo.....	581,-	325,-	273,-	2.184,-	166,-	-	-	-
AUXILIAR MECANOGRFA	Auxiliar Mecanografía	491,-	283,-	237,-	1.896,-	142,-	-	-	-
JEFE CONTROL TRANSITOS 1ª	Jefe Estación "B"	738,-	415,-	345,-	2.760,-	211,-	-	-	-
JEFE CONTROL TRANSITOS 2ª	Jefe Estación "C"	690,-	384,-	319,-	2.552,-	198,-	-	-	-
COBRADOR DE PEAJE DE 1ª	Cobrador Peaje 1ª	680,-	380,-	316,-	2.528,-	195,-	-	-	69,-
COBRADOR DE PEAJE DE 2ª	Cobrador Peaje 2ª	615,-	344,-	283,-	2.264,-	176,-	-	-	69,-
OFICIAL 1ª ELECTRICISTA	Oficial 1ª Electricista	680,-	380,-	316,-	2.528,-	195,-	-	-	-
OFICIAL 2ª ELECTRICISTA	Oficial 2ª Electricista	615,-	344,-	283,-	2.264,-	176,-	-	-	-
OFICIAL 3ª ELECTRICISTA	Oficial 3ª Electricista	581,-	325,-	273,-	2.184,-	166,-	-	-	-
AYUDANTE ELECTRICISTA	Ayudante de Oficio	491,-	283,-	237,-	1.896,-	142,-	-	-	-
COORDINADOR DE COMUNICACIONES Y V	Coordin. de Comun. y Viadlid	773,-	433,-	361,-	2.888,-	221,-	-	-	-
OFICIAL 1ª MECANICO	Oficial 1ª Mecánico	680,-	380,-	316,-	2.528,-	195,-	-	-	-
OFICIAL 2ª MECANICO	Oficial 2ª Mecánico	615,-	344,-	283,-	2.264,-	176,-	-	-	-
OFICIAL 3ª MECANICO	Oficial 3ª Mecánico	581,-	325,-	273,-	2.184,-	166,-	-	-	-
AYUDANTE MECANICO	Ayudante de Oficio	491,-	283,-	237,-	1.896,-	142,-	-	-	-
OFICIAL 1ª CONDUCTOR-MECANICO	Oficial 1ª Conductor-Mecánico	680,-	380,-	316,-	2.528,-	195,-	-	-	-
OFICIAL 2ª CONDUCTOR-MECANICO	Oficial 2ª Conductor-Mecánico	615,-	344,-	283,-	2.264,-	176,-	-	-	-
CAPATAZ 1ª CONSERVACION	Capataz 1ª C.O.C.	738,-	415,-	345,-	2.760,-	211,-	-	-	-
CAPATAZ 2ª CONSERVACION	Capataz 2ª C.O.C.	690,-	384,-	319,-	2.552,-	198,-	-	-	-
JEFE DE EQUIPO	Jefe Equipo C.O.C.	680,-	380,-	316,-	2.528,-	195,-	-	-	-
OFICIAL 1ª CONSERVACION	Oficial 1ª C.O.C.	680,-	380,-	316,-	2.528,-	195,-	-	-	-
OFICIAL 2ª CONSERVACION	Oficial 2ª C.O.C.	615,-	344,-	283,-	2.264,-	176,-	-	-	-
OFICIAL 3ª CONSERVACION	Oficial 3ª C.O.C.	581,-	325,-	273,-	2.184,-	166,-	-	-	-
PEON ESPECIALIZADO	Ayudante de Oficio	491,-	283,-	237,-	1.896,-	142,-	-	-	-
PEON ORDINARIO	Ayudante de Oficio	480,-	257,-	199,-	1.592,-	136,-	-	-	-
ORDENANZA	Portero	491,-	283,-	237,-	1.896,-	142,-	-	-	-
GUARDA JURADO	Vigilante	491,-	283,-	237,-	1.896,-	142,-	-	-	-
MOZO ALMACEN	Ayudante de Oficio	491,-	283,-	237,-	1.896,-	142,-	-	-	-
LIMPIADORA	Limpiadora	480,-	-	199,-	1.592,-	136,-	-	-	-

RECORRIDOS Y VALORES:

SAN RAFAEL A VILLACASTIN Y VICEVERSA ... 594,-pts.
 SAN RAFAEL A SANCHIDRIAN Y VICEVERSA...1.107,-pts
 SANCHIDRIAN A VILLACASTIN Y VICEVERSA... 513,-pts

Personal de los centros de San Rafael y Villacastin que no disfruten de transporte de la Empresa .. 63,-pts.Jornada continuada
 Idem. idem..... 166,-pts.Jornada partida
 Idem. idem. Sanchidrián 138,-pts.Jornada coñtid.
 Idem. idem. Sanchidrián 276,-pts.Jornada partida

TABLA SALARIAL BASE A EFECTOS DEL CALCULO DE ANTIGUEDAD-CONVENIO COLECTIVO 1.983-1.984

TABLA PARA EL AÑO 1.983

E M P L E O	C A T E G O R I A	B A S E	
		A N U A L	POR PÁG. (16) 12 MESES y 4
JEFE ELECTRICIDAD/ELECTRONICA	Jefe Taller	731.280,-	45.705,-
JEFE CONSERVACION OBRA CIVIL	Jefe Zona Mantenimiento y Operaciones	731.280,-	45.705,-
INSPECTOR OBRA CIVIL	Jefe Zona Mantenimiento y Operaciones	707.840,-	44.240,-
JEFE PEAJE	Jefe Estación "A"	616.000,-	38.500,-
MAESTRO MECANICA/ELECTRICIDAD	Encargado de Taller	616.000,-	38.500,-
JEFE CONTROL TRANSITOS 1ª	Jefe Estación "B"	492.544,-	30.784,-
CAPATAZ 1ª	Capataz 1ª	492.544,-	30.784,-
JEFE CONTROL TRANSITOS 2ª	Jefe Estación "C"	492.544,-	30.784,-
CAPATAZ 2ª	Capataz 2ª	492.544,-	30.784,-
JEFE DE EQUIPO	Jefe Equipo Conservación Obra Civil	460.240,-	28.765,-
OFICIAL 1ª CONSERVACION O.C.	Oficial 1ª C.O.C.	460.240,-	28.765,-
OFICIAL 1ª CONDUCTOR-MECANICO	Oficial 1ª Conductor-Mecánico	460.240,-	28.765,-
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	Oficial 1ª Administrativo	460.240,-	28.765,-
OFICIAL 1ª MECANICO	Oficial 1ª Mecánico	460.240,-	28.765,-
OFICIAL 1ª ELECTRICISTA	Oficial 1ª Electricista	460.240,-	28.765,-
COBRADOR PEAJE DE 1ª	Cobrador de Peaje de 1ª	460.240,-	28.765,-
COORDIN.COMUNIC. Y VIALIDAD	Coordinador Comunicaciones y Vialidad	493.856,-	30.866,-
OFICIAL 2ª CONSERVACION	Oficial 2ª C.O.C.	426.624,-	26.664,-
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	Oficial 2ª Administrativo	426.624,-	26.664,-
OFICIAL 2ª CONDUCTOR-MECANICO	Oficial 2ª Conductor-Mecánico	426.624,-	26.664,-
OFICIAL 2ª MECANICO	Oficial 2ª Mecánico	426.624,-	26.664,-
OFICIAL 2ª ELECTRICIDAD	Oficial 2ª Electricidad	426.624,-	26.664,-
COBRADOR PEAJE DE 2ª	Cobrador Peaje de 2ª	426.624,-	26.664,-
OFICIAL 3ª CONSERVACION	Oficial 3ª Conservación O.C.	387.376,-	24.211,-
OFICIAL 3ª ADMINISTRATIVO	Oficial 3ª Administrativo	387.376,-	24.211,-
OFICIAL 3ª MECANICO	Oficial 3ª Mecánico	387.376,-	24.211,-
OFICIAL 3ª ELECTRICIDAD	Oficial 3ª Electricidad	387.376,-	24.211,-
AUXILIAR MECANOGRABA	Auxiliar Mecanografía	344.960,-	21.560,-
AYUDANTE ELECTRICIDAD	Ayudante de Oficio	344.960,-	21.560,-
AYUDANTE MECANICO	Ayudante de Oficio	344.960,-	21.560,-
PEON ESPECIALIZADO	Ayudante de Oficio	344.960,-	21.560,-
PEON ORDINARIO	Ayudante de Oficio	344.960,-	21.560,-
GUARDA JURADO	Vigilante	344.960,-	21.560,-
ORUENANZA	Portero	344.960,-	21.560,-
MOZO ALMACEN	Ayudante de Oficio	344.960,-	21.560,-
LIMPIADORA	Limpiadora	172.480,-	10.780,-

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

15656 ORDEN de 25 de abril de 1983 por la que se concede la marca de calidad para las puertas planas de madera a la Empresa «José de J. Cedrés Hernández».

Ilmo. Sr.: De conformidad con la propuesta elevada por el Presidente del Comité de Dirección de la marca de calidad para las puertas planas de madera, sobre petición formulada por la Empresa para la concesión de la citada marca de calidad, regulada por el Decreto 2714/1971, de 14 de octubre, y por la Orden del Ministerio de Industria de 16 de febrero de 1972, modificada por la de 30 de junio de 1972.

Visto el informe favorable emitido por dicho Comité de Dirección en su sesión del día 19 de enero de 1983,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Se conceda la marca de calidad para puertas planas de madera a la Empresa «José de J. Cedrés Hernández» (número 22).

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 25 de abril de 1983.—P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Luis Carlos Croissier Batista.

Ilmo. Sr. Director general de la Pequeña y Mediana Industria.

15657 RESOLUCION de 8 de abril de 1983, de la Dirección Provincial de Valencia, por la que se hace público el otorgamiento del permiso de investigación minera que se cita.

La Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Valencia hace saber que ha sido otorgado el siguiente permiso de investigación:

Número, 2.244; nombre, «Vallbona»; mineral, recursos de la Sección C) —arcilla—; cuadrículas, 5, y término municipal, Pedralba.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 101 del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978.

Valencia, 8 de abril de 1983.—El Director provincial, por autorización, Fernando Musoles.

15658 RESOLUCION de 9 de abril de 1983, de la Dirección Provincial de León, por la que se hace público el otorgamiento y titulación de las concesiones de explotación minera que se citan.

La Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en León hace saber que por el ilustrísimo señor Director general de Minas, han sido otorgadas y tituladas las siguientes concesiones de explotación, con expresión de número, nombre, mineral, hectáreas y términos municipales.

13.201. «María Elena Segunda». Carbón (recurso Sección D). 205. Valderrueda.

13.202. «José Jacinto». Carbón (recurso Sección D). 129. Valderrueda.

13.554-F. «León Oeste», 1.ª fracción F. Carbón (recurso Sección D). 315. Fabero.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 101 del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978.

León, 9 de abril de 1983.—El Director provincial, Miguel Casanueva Viedma.

15659 RESOLUCION de 18 de abril de 1983, de la Dirección Provincial de Navarra, por la que se autoriza la instalación eléctrica de alta tensión que se cita y se declara en concreto la utilidad pública de la misma.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Dirección Provincial, a instancia de la Empresa «Fuerzas Eléctricas de Navarra, S. A.», solicitando autorización para la instalación y declaración en concreto de su utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso de la línea eléctrica, cuyas características principales técnicas son las siguientes: