

**24312 RESOLUCION de 7 de agosto de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Ibérica, Sociedad Anónima» («Iberpistas, Sociedad Anónima»).**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Ibérica de Autopistas, Sociedad Anónima» («Iberpistas, Sociedad Anónima»), que fue suscrito con fecha 11 de julio de 1986, de una parte, por el Comité de Empresa de la referida razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 7 de agosto de 1986.-El Director general, por autorización (artículo 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco J. González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
IBERICA DE AUTOPISTAS, S. A. Y SU PERSONAL  
DE EXPLOTACION

CAPITULO I

NORMAS GENERALES

ARTICULO 1º OBJETO

El objeto del presente Convenio Colectivo es la regulación de las relaciones laborales, tanto sociales como económicas, entre IBERICA DE AUTOPISTAS, S.A. y sus trabajadores incluidos en las categorías profesionales según ANEXO nº 1.

ARTICULO 2º AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

A) El presente Convenio Colectivo afectará al personal fijo de explotación de IBERICA DE AUTOPISTAS, S.A. que tenga suscrito contrato laboral con la Empresa y cuya categoría profesional esté incluida entre las que figuran en el Anexo nº 1.

B) Para el personal contratado bajo la modalidad de "carácter fijo discontinuo", prevista en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, y que por sus especiales características de contratación difiera del resto del personal en sus condicionamientos contractuales se estará en primer lugar y sin que ello suponga exclusión del Convenio, a lo que se desprenda de las condiciones contractuales que, individualmente, se pacten, que no serán nunca inferiores a las establecidas en Convenio, en cuanto a lo económico.

C) Queda exceptuado el personal Directivo, Técnicos Titulados, Jefes de Área, y los equivalentes a todos estos por razón de sus funciones.

D) El Convenio regirá en todas las zonas o Centros de Trabajo de la Empresa que durante su vigencia estén establecidos o se establezcan en las provincias de Madrid, Segovia y Avila, - con exclusión de Madrid capital.

ARTICULO 3º AMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su registro en el Registro General de Trabajo y sus efectos tendrán carácter retroactivo al 12 de Enero de 1.986.

Su duración se extenderá al 31 de Diciembre de 1.986 dándose por prorrogado por un año natural, salvo denuncia por escrito de una de las partes comunicada a la otra con una antelación de dos meses a la fecha de su extinción.

ARTICULO 4º COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Hubida cuenta de 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 sumados a los mínimos vigentes, con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas. Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran como mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, imperativo legal, - convenios de cualquier tipo o pactos de cualquier clase.

ARTICULO 5º VINCULACION A LA TOTALIDAD

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de las funciones de su competencia, no aprobara alguno de los pactos del presente Convenio, o quedara limitada su eficacia - por cualquier otra razón, éste quedaría sin efecto, debiéndose reconsiderar la totalidad de su contenido.

ARTICULO 6º COMISION MIXTA DE INTERPRETACION DEL CONVENIO

1) En cumplimiento de lo prevenido en el Art. 85.2 letra B. 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 DOS miembros en representación de los trabajadores y DOS representantes de la Empresa, todos ellos vocales elegidos de entre los que hayan integrado las representaciones de la Comisión de Liberadora del Convenio quedando expresamente pactado que la Comisión será paritaria.

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 semestre.

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, enviándose la Convocatoria al representante de la Empresa ó al Presidente del Comité Intercentros, - según cual sea la parte convocante. En la reunión al objeto convocada, serán discutidas las propuestas formuladas.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de 3 vocales, como mínimo de los 4 previstos. En caso de no haber acuerdo se procederá a la votación que será por mayoría y en caso de empate se levantará acta conjunta que refleje las diferentes posturas, remitiéndose copia de la misma a la Autoridad Laboral competente, para que emita la correspondiente resolución. Antes de enviar el Acta a la Autoridad Laboral se convocará a la Comisión Negociadora para su debate.

2) 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 vengas 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 modalidades previstas en el artículo 23. Enfermedades y Accidentes.

CAPITULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 7º REGIMEN DE CONTRATACION

Además del personal fijo de plantilla, que está afectado - por este Convenio, los trabajadores de la Empresa podrán estar vinculados a la misma, de acuerdo con cualquiera de los sistemas contractuales que la legislación vigente contemple en cada momento.

En el caso de contratación de nuevo personal, que vaya a estar sometido al ámbito de este Convenio, la Empresa trasladará copia del Contrato al Delegado de Personal del Centro de Trabajo que se incorpore, quien se responsabilizará de las consecuencias de su uso indebido.

ARTICULO DE 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 1.972, en sectores denominados "zonas o centros de trabajo" y que comprenden determinadas y concretas extensiones de Autopista.

Iberpistas 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 Área de Mantenimiento y Control en el P.K. 56,700.
- Oficina Administrativa y de Control de Peaje en San Rafael (Segovia)
- Oficina Administrativa y de Control de Peaje de Villacastín (Segovia)
- Oficina Administrativa y de Control de Peaje de Sanchidrián (Ávila), y Área de Mantenimiento de esta zona.
- Almacén de fundentes en Km. 73,600
- 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.

En consecuencia cada empleado queda, inicialmente, destinado a una "zona o centro de trabajo", quedando enterado y — aceptando la obligatoriedad de su presentación a la hora de iniciar su turno de trabajo, en cualquiera de las dependencias o establecimientos comprendidos dentro de la "zona o centros de trabajo" a la que pertenezca y que oportunamente se le haya comunicado, independientemente de la distancia que pueda mediar entre su domicilio y cualquiera de dichas dependencias o establecimientos. 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 horas 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: 734.- pts/día
- Del Centro de Trabajo de Sanchidrián a Villacastín o viceversa: 633.- pts/día
- Del Centro de Trabajo de San Rafael a Sanchidrián ó viceversa: 1.367.- pts/día

REGIMEN 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.

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 15 minutos de pausa por jornada de trabajo efectivo computados fuera de la jornada efectiva pactada de 1.826,27 horas/año. Estas pausas se efectuarán a lo largo de la jornada, 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 9 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 horas — 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 respecto a lo establecido en el artículo 34 del Estatuto.

Para el personal adscrito a trabajo a turnos, los períodos 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 las 1.826,27 h. de trabajo efectivo pactadas.

JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo generalmente será de 7 h. 45 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 apartado anterior, el ciclo de días laborables y festivos. Para el personal a turno intensivo la jornada de trabajo generalmente será de 6 h. 45 minutos.

HORARIOS Y TURNOS

La cobertura del servicio público que presta IBERPISTAS,S.A. — hace indispensable, en la práctica, la movilidad del horario de trabajo del empleado, y, en general, del personal del Departamento de Explotación, entendida la imposibilidad de programar el trabajo en forma metódica y previamente conocida; ya que las afluencias 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 absoluto respeto a las horas 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; al bien, en ningún caso, se rebasarán los límites de duración del trabajo previsto en las normas aplicables sobre la materia.

HORARIOS PREVISTOS

TURNOS NORMALES

- Régimen de horario continuado: - Régimen de horario partido:

Turno A - De 7 a 15 horas	Turno A-1 De 9 a 13 y de 15 a 18 h.
" B - De 15 a 23 horas	Turno A-2 De 10 a 14 y de 16 a 20 h.
" C - De 23 a 7 horas	
" A-3 De 8 a 15 horas	
" B-1 De 15 a 22 horas	

TURNOS ESPECIALES

- Régimen de horario de turnos especiales:

Turno A-4 De 5 a 13 horas
Turno A-5 De 6 a 14 horas
Turno B-2 De 16 a 24 horas
Turno B-3 De 17 a 1 horas
Turno B-4 De 18 a 2 horas

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 horas y se consideran 235,64 días de trabajo, a realizar en los distintos turnos manteniendo los ciclos de 6 días, de los cuales, 6 días son de trabajo y 2 días de descanso, disponiendo los trabajadores de 15 días de descanso a disfrutar a lo — largo del año que serán distribuidos en cuadrante de acuerdo con — las partes y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Jornada media efectiva anual:

235 días a 7 horas y 45 minutos....	1.821,25 horas
1 día a .....	5,02 horas
<b>TOTAL HORAS DE TRABAJO EFECTIVO AÑO</b>	<b>1.826,27 horas</b>

- Jornada intensiva:

Para el personal sujeto a jornada intensiva, se establecen los siguientes horarios:

a) Personal del Servicio de Conservación:

El horario de la jornada intensiva para el personal de Conservación será:

- Desde el día 1 de Mayo al día 31 de Octubre, de 7 a 15 horas.

- Resto del año, de 8 a 15 horas.

Con 15 minutos de descanso intermedio ó "pausa", a disfrutar a lo largo de la jornada.

Este turno de trabajo ó jornada intensiva, se realizará en ciclos semanales, con descanso dominical. Los sábados que corresponden descansar, por este horario, al personal de Conservación, serán distribuidos en el cuadrante de servicio correspondiente, entre los días 1.1 y 31.5 y 1.10 y 31.12, quedando inhabilitados para el descanso del sábado los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

b) Personal del Servicio de Oficinas:

El horario de la jornada intensiva para el personal de Oficinas será:

- Desde el día 1 de Mayo al 30 de Septiembre, de 7 a 15 horas.
- Resto del año, de 8 a 15 horas.

Con 15 minutos de descanso intermedio ó "pausa", a disfrutar a lo largo de la jornada.

Este turno de trabajo ó jornada intensiva se realizará en ciclos semanales, con descanso dominical. Los sábados que corresponden descansar, por este horario, al personal de Oficina, serán distribuidos en el cuadrante de servicio correspondiente a lo largo del año.

Para el personal sujeto a jornada intensiva se establecen los siguientes días de trabajo:

Servicio de Conservación:

Del 1 de Mayo al 31 de Octubre, 153 días a 7,75 h =	1.185,75
Del 1 de Enero al 30 de Abril, y del 1 de Noviembre al 31 de Diciembre, 94 días a 6,75 h =	634,50
Idem. Idem. 1 día .....	5,02

TOTAL HORAS TRABAJO EFECTIVO AÑO ..... 1.826,27

Servicio de Oficinas:

De 1 de Mayo al 30 de Septiembre, 111 días a 7,75 h =	860,25
De 1 de Enero al 30 de Abril y del 1 de Octubre al 31 de Diciembre, 142 días a 6,75 h =	958,50
Idem. Idem. 1 día ó 7,52 horas .....	7,52

TOTAL HORAS TRABAJO EFECTIVO AÑO ..... 1.826,27

De acuerdo con lo que se establece en el párrafo siguiente, para la realización de la jornada de trabajo indicada se harán los ajustes necesarios en cuadrante para que la jornada efectiva/año alcance las 1.826,27 horas pactadas. Como se indica en la página anterior los 15 minutos de descanso intermedio ó "pausa", serán por cuenta del trabajador que la descansa sea cual sea el turno de trabajo que realice.

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.

PROLONGACION 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.

ARTICULO 9º VACACIONES

El personal afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea su antigüedad en la Empresa, disfrutará de trece 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 trabajadoras 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 disfrutará 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 trabajadores 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 vacacio-

nes será comunicada 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 trabajadores 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 caso la situación inferior sustituirá a la superior sucesivamente, todo ello teniendo en cuenta el período disfrutado el año precedente.

ARTICULO 10º 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 enviado 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. oír 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.

ARTICULO 11º 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 siguientes:

- 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 pesar al trabajador en la situación de excedencia forzosa.
- e) 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 salario 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 exámenes, así como la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional autorizado por la Empresa.

Las licencias, permisos, vacaciones y descansos no devengarán descanso.

ARTICULO 12º 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 la asistencia al trabajo. El reintegro 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 derecho:

- 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, pondrán 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 paso 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 reintegro, 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 desperción de la causa motivadora de la excedencia.

#### ARTICULO 135 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 1 del presente Convenio.

#### ARTICULO 140 TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORIA

El trabajador en relación con las exigencias de la Empresa podrá ser asignado temporalmente a misiones 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 tuviera 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 el ascenso, los trabajadores tendrán derecho a las diferencias retributivas entre la categoría asignada y las funciones que efectivamente realicen.
- 4) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, IBERPISTAS, S.A. precisare 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 comunicándole a la representación legal de los trabajadores.

#### ARTICULO 150 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 vigente.

1.- DESTACAMIENTO: Se considera destacamento el desplazamiento a lugar de trabajo distinto del de residencia habitual que diste de setenta más de 40 km. y por tiempo no superior a tres meses, sufragado la Empresa, salvo pacto en contrario, los gastos de nutación, alojamiento y desplazamiento motivados por la comisión del servicio y siempre que se justifiquen debida y satisfactoriamente.

2.- 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 mobiliario 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 ó 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 dan estas condiciones.

Las vacantes que se produzcan se publicarán con carácter preferente en aquellas zonas ó 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 ó centro de trabajo cambio de 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..	80 "
5) Hijos de 5 a 16 años .....	72 "/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 20 años .....	53 "/hijo
11) Vivienda propia .....	43 "
12) Trabajos secundarios .....	36 "
13) Hijo hasta 5 años .....	35 "/hijo
14) Persona que ha sido trasladada anteriormente 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 Empresa .....	12 "/año.

Cuando antecede se entienda 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 arrandase una vivienda, sino que la adquiriese en propiedad, podrá acogerse al sistema de préstamos previsto en el presente Convenio Colectivo y además se le abonará la indemnización en metálico resultante del Art. 28 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 expresada derogación de lo establecido al efecto en la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera.

#### ARTICULO 160 MANTILIDAD 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 reúna 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.

### CAPÍTULO III

#### REGIMEN ECONOMICO

##### ARTICULO 178 NORMAS GENERALES

IBERPISTAS, 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, Quebranto Moneda y Conteo, 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 absorción tendrán aquellos incrementos de retribución que puedan establecerse sin que haya mediado, para ello, obligación legal alguna.

##### ARTICULO 182 RETRIBUCION

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

1.- SUELDO DE CONVENIO: Las partes deliberantes en este Convenio entienden que el concepto retributivo — SALARIO BASE, es el punto económico mínimo desde donde establecer y proporcionar las contraprestaciones 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, actualizando esta mínima plataforma económica, así como la de establecerla proporcionalmente adecuada a cada una de las categorías profesionales de las que se nutre la Compañía, 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 IBERPISTAS, 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 refieren 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 afluencias 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 los pagos 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 devengue 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 superaran 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 pudieran arrojar dicha valoración efectuada en base a los criterios que fije.

Para el año 1.986 las partes firmantes acuerdan distribuir la cantidad que fué abonada por la Empresa en el año 1.985 por este concepto, cuyo importe asciende a la cantidad de 2.410.000,- pts. y se habrá en la forma siguientes:

1.205.000,- pts. = 50% En partes iguales para todo el personal — incluido en Convenio.

1.205.000,- pts. = 50% En partes proporcionales a los salarios — de Convenio.

La cantidad que resulte será incrementada al SUELDO CONVENIO de cada una de las Categorías existentes en el mismo.

B) PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD: Este Plus extrasalarial será percibido por todo el personal a razón de 10.572,- pts. en 11 mensualidades, no percibiéndose este Plus el mes en que se disfruten las vacaciones. Si las vacaciones fueran partidas se descontará la parte proporcional en el mes correspondiente por cada período disfrutado. Para el personal que — trabaja media jornada este Plus será de 5.286,- 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 previsto 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 116.292,- pts. y las 58.146,- 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 percibir 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 encuentra encuadrado, estimándose asimismo — los servicios prestados en el período de pruebas y por el personal interino, eventual o contratado para obra o servicio determinado, y personal fijo de carácter discontinuo, cuando estos pasan 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 — de 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.

Durante la vigencia del presente Convenio el 2% de la antigüedad por año de servicio queda en suspenso a los efectos de su aplicación y los trabajadores percibirán un concepto de antigüedad las cantidades percibidas en el año 1.985 revisadas en un 7%, que es la cantidad con la que se ha revisado la Tabla Base para la aplicación de la antigüedad que se incorpora al presente Convenio.

##### ARTICULO 198 OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

1.- PLUS DE 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 horas 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 por 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 plusas de nocturnidad por categoría

2.- **PLUS POR QUEBRANTO DE MONEDA Y CONTEO**: Los trabajadores - incluidos en la categoría de "Cobradores de Pasaje" percibirán un importe de 135,- 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.

Durante la vigencia del presente Convenio se establece un Plus denominado "Complemento Documentación Turno "C" cuyo importe se fija en 100,- pts./día, a percibir por los Controladores de Tránsito que presten servicio en la Estación de Pasaje de Villacastín, en cada uno de los turnos "A" ó "B" cuando no existe Controlador de Tránsito de servicio en el turno "C".

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 entendidos como festivos los días que anualmente señale la Autoridad Laboral. Queda excluido de la percepción de este Plus al 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 cuadrantes 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 ó será compensado con descanso.

Se adjunta tabla de Plusas de Festivos y de Compensación por Traslado de Descanso, por categorías.

4.- **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 décimo 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 sujeto a Convenio a razón de 124,- pts. para los Centros de Trabajo de San Rafael y Villacastín y 267,- pts. para el Centro de Trabajo de Sanchidrián por día de trabajo real y compensa en parte al personal de los gastos que al 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 248,- y de 534,- 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.

6.- **PLUS DE TURNOS ESPECIALES**: Durante la vigencia del presente Convenio se establece un Plus denominado de "Turnos Especiales", para los turnos de trabajo que así figuran en este Convenio, cuya cuantía se fija en 1.000,- pts. turno especial trabajado.

#### ARTICULO 20R 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 más adelante se definen.

A efectos de lo prevenido en el art. 78 del Real Decreto - 92/1983 de 19 de Enero y en el art. 1 de la O.M. de 1 de Marzo de 1.983 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 art. 28, artículo 38 y art. 48 de la aludida O.M. de 1 de Marzo de 1.983, procederá en su caso a la cotización adicional por horas extraordinarias.

Las partes convienen que las horas extraordinarias que se - efectúan 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.

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

#### ARTICULO 21R GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS :

Al personal que, legalmente, le corresponda la 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.

#### ARTICULO 22R 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 concepto de participación en los resultados de la Empresa. Esta participación corresponde a un período anual - completo desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre.

Los empleados ingresados durante el año cobrarán ya las gratificaciones por este concepto, que no se reflejan en el año anterior, sino a cada año natural a partir del ingreso en la empresa, aunque si bien proporcionalmente al tiempo trabajado.

La gratificación del día 15 de marzo corresponde al tiempo - trabajado durante el primer semestre del año y la gratificación del 15 de Septiembre se liquidará proporcionalmente al tiempo - trabajado durante el segundo semestre del año.

#### ANEXO - TABLAS SALARIALES

#### ARTICULO 23R 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 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 plusas 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 Plusas 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 acci- dentado la percepción, desde el primer día, del 100% del sueldo de Convenio antes expresado y una cantidad equivalente al Plus de Asig- tencia, durante el tiempo que dure la Incapacidad Laboral Transito- ria. 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 si lo estima conveniente al 100 por 100 del salario real mien- tras 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, así como una cantidad equivalente al Plus de Asistencia, durante el tiempo que dure 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 continuación ó 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.

#### ARTICULO 24º 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 corresponsalías 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

##### MEJORA SOCIAL

#### ARTICULO 25º 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 vida y a Pólizas para asegurar a su personal con un Seguro de Vida y de Accidentes. El capital asegurado a percibir, será de 1.200.000,- pts. en caso de muerte natural y de 2.400.000,- pts. en 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 210,- pts. al mes. Dicha deducción se efectuará en la nómina de las pagas ordinarias. Si en el futuro las primas se incrementaran, las 210,- pts./mes se revisarían proporcionalmente.

#### ARTICULO 26º 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 esté justificado.

El importe máximo global de préstamos por este concepto en ningún caso podrá superar la cifra de 7,5 millones de pesetas. En este fondo se incluyen los préstamos actualmente en vigor.

En los casos de adquisición de primera vivienda propia, de enfermedad de un miembro de la familia, debidamente justificada ésta, ó la necesidad de adquisición de vehículo a motor, cuando éste lo necesite el trabajador para su asistencia al trabajo, la Empresa concederá siempre que exista cupo, un préstamo a sus empleados con más de tres años de antigüedad 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 pagos liquidados y se reintegrará en 36 meses, es decir, en 48 pagos a deducir en cada una de las pagas. El fondo establecido para este tipo de préstamos se cifra en 7,5 millones de pesetas e incluye los préstamos actualmente en vigor.

#### ARTICULO 27º 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 percibe 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.

#### ARTICULO 28º - AYUDA ESCOLAR

La Empresa destina a ayuda escolar la cantidad de 495,- pts. por cada año de edad de los hijos de cada uno de los empleados, siempre que se justifique satisfactoriamente que realicen estos días y su edad esté comprendida entre los 5 y 25 años.

#### CAPITULO V

##### ORGANIZACION DEL TRABAJO

#### ARTICULO 29º 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 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 hace no solo de una remuneración decorosa y justa, sino de que las relaciones todas de trabajador y, en especial, las que sean consecuencia del ejercicio de la libertad que se reconoce a la Empresa están asentadas sobre la justicia.

#### ARTICULO 30º 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 integrante 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 ó 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, destinados a una "zona ó 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.

#### ARTICULO 31º ZONAS DE TRABAJO

Se entenderán por "zonas ó 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 IBERPISTAS, S.A. la obtención de las autorizaciones administrativas correspondientes, íntimamente relacionadas con la característica de la explotación.

#### ARTICULO 329 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 encuadradas 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.

#### ARTICULO 330 COMPORTAMIENTOS

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 puedan referirse al estado de policía del lugar, puesta en marcha de medidas de seguridad, colaboración con los servicios de operación y mantenimiento, etc.

#### ARTICULO 340 PAZ SOCIAL

La representación social en la Comisión deliberadora, manifiesta que habida 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

#### ARTICULO 350 COMITE INTERCENTROS

Se crea un Comité Intercenros formado por cinco Representantes del Centro de Trabajo de San Rafael, un Delegado de Personal del Centro de Trabajo de Villacastin y un Delegado de Personal del Centro de Trabajo de Sanchidrián, elegidos por y entre los miembros del respectivo Comité de Empresa y Delegados del personal, cuya función será, aparte de las específicamente determinadas 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 Intercenros 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 ostentan 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 Intercenros 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 Intercenros, serán los mismos a todos los efectos.

#### ARTICULO 360 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 Intercenros. Sus misiones consistirán en colaborar con la Dirección de la Empresa con el fin de que los trabajos a realizar por el Personal de 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

#### ARTICULO 370. FALTAS

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

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará en razón de su importancia, transcendencia 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 fuese la de vigilancia, supervisión o control.

Serán considerados como aspectos básicos determinantes de la calificación 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 existe 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 que 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 art. 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 tableros de anuncios.
- l) Pequeños descuidos en la conservación o negligencia en el trato de herramientas, máquinas y materiales, locales y de



documentos de la Empresa, así como despilfarros evitables de material y suministros.

- 11) Ineficiencia o negligencia leve en la realización de los deberes, funciones o misiones encomendadas.
- m) No avisar a quien 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.
- n) No usar los elementos de seguridad requeridos aunque no se produzca accidente.
- ñ) No contestar a las solicitudes o reclamaciones por radio.
- o) 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 Autopista.

2.- Faltas graves: Se considerarán faltas GRAVES:

- a) Más 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 y 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 fichando - 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 quebranto 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 se empleen expresiones violentas, groseras o despectivas.
- k) Dormirse durante las horas de prestación de la actividad laboral.
- l) Ejecutar durante la jornada, trabajo que no fuese el encomendado por la Empresa, y utilizar para fines propios instalaciones, servicios o instrumentos de la Empresa.
- 11) Alejarse del puesto donde presta servicio en el período de tiempo señalado para el relevo y antes de que llegue quien deba efectuar la correspondiente sustitución.
- m) 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.
- n) Poner en tablero de anuncios escritos no autorizados por quien corresponda.
- ñ) Tolerar que los subordinados trabajen infringiendo las normas de seguridad e higiene o el incumplimiento de dichas normas.
- o) La disminución voluntaria, aunque de forma no continuada, - en el rendimiento normal de trabajo o la negligencia en el mismo.
- p) 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.
- q) 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.
- r) Falta de consideración con los usuarios, y en general, con personas que tengan relación con el servicio encomendado al empleado.
- s) Causar, por negligencia, graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de la Empresa.
- t) La negativa a realizar actos o tareas distintas de las normales del puesto por imperio de necesidades de urgente o - 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.

3.- Faltas muy graves: Se considerarán faltas MOY 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 o 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, destruir o causar desperfectos en primarias 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.
- 11) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, siempre - que sobre ello se hubiere llamado repetidamente la atención - al trabajador.
- m) La embriaguez habitual, ingerir drogas o encontrarse bajo los efectos de las mismas durante el trabajo.
- n) La violación del secreto de la correspondencia o documentos - reservados de la Empresa.
- ñ) 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.
- o) El abandono de trabajo en puesto de responsabilidad.
- p) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- q) Utilización por otras personas distintas a las autorizadas de los pases concedidos por la Empresa a efectos de utilización - y circulación por la Autopista de su personal.
- r) No cumplir las prescripciones médicas establecidas, caso de accidente de trabajo que pudieran prolongar su curación.
- s) El abuso de autoridad en cualquiera de sus casos.
- t) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves que hubiesen sido sancionadas, cometidas dentro del mismo año.
- u) 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.
- v) La participación activa en huelga ilegal o en cualquier otra falta de alteración colectiva en el régimen normal del trabajo.
- w) 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 estación que fuera precisa - para la ulterior reanudación de las tareas de la Empresa según el art. 42 del presente Convenio.

#### ARTICULO 38º. 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 3 años de antigüedad.
- Postergación para el ascenso.

Las faltas mucho graves podrán sancionarse con:

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

#### ARTICULO 39º. 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.

#### ARTICULO 40º. CANCELACION DE FALTAS EN EL EXPEDIENTE PERSONAL

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

#### ARTICULO 41º. 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 obligada vinculación 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 periodo 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 el 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 constituyen 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 inobservancias 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 previsto 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:

Revisión I.P.C.: Las partes acuerdan que, en el caso que - al final del año 1.986 el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el INE, registre al 31 de Diciembre un incremento - respecto al 31 de Diciembre de 1.985 superior al porcentaje aplicado en este Convenio, los conceptos económicos sean revisados con la diferencia existente entre el 7,90% y el índice alcanzado, menos el 0,30, es decir, se aplicará revisión por I.P.C. cuando este supere el 8,20% (7,90+0,30) y tan pronto como se constate oficialmente. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1.986. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios ó tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1.986. El importe de esta posible revisión servirá como base, junto con el total del importe abonado por los distintos conceptos económicos, para la aplicación de futuras revisiones salariales.

Tercera: Clausula de Repercusión de precios:

Si bien la aplicación de lo pactado en el presente Convenio no se sujeta a la elevación de tarifas, su puesta en vigor implicará una repercusión cierta en los costes de Explotación de IBERPIS-TAS, 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. 6º del Texto, estará compuesta por los siguientes miembros:

Representación de la Empresa: D. Luis Alvarez Guerrero  
D. Mariano María Antón

Representación de la parte Trabajadora: D. José Mº Rodríguez Martín  
D. José-Antonio Díez Tapia

Serán suplentes cualquiera de los restantes miembros de la Comisión negociadora.

Quinto: Comisión Negociadora:

La Comisión Negociadora del Presente Convenio Colectivo, - firma el presente en prueba de conformidad:

TABLA SALARIAL BRUTA PARA EL PERSONAL DE EJECUCION, AUTORIZADO, CONVENCION LE N.º 11, A.º 1, 1984

EMPLEADO	CATEGORIA	SUELDO DE GOBIERNO (E)				PLUS DE ASISTENCIA Y MAJADURIA			PLUS DE SERVICIO Y MAJADURIA		TOTAL (I + II + III)	ANTIGÜEDAD	OTRAS CONDICIONES PERSONALES	CONDICION MAS BENEFICIA
		IMPORTE EXTRA ANUAL	IMPORTE EXTRA MENSUAL	IMPORTE EXTRA DIARIO	IMPORTE TOTAL	TOTAL	IMPORTE	IMPORTE						
JEFE DE OFICINA DE ADMINISTRACION	II	1.338.787	111.565	111.565	1.561.917	151.742	151.742	2.135.401	151.742	111.565	2.402.708	12 años		
JEFE DE OFICINA DE ADMINISTRACION	II	1.338.787	111.565	111.565	1.561.917	151.742	151.742	2.135.401	151.742	111.565	2.402.708	11 años		
JEFE DE OFICINA DE ADMINISTRACION	II	1.338.787	111.565	111.565	1.561.917	151.742	151.742	2.135.401	151.742	111.565	2.402.708	10 años		
JEFE DE OFICINA DE ADMINISTRACION	II	1.338.787	111.565	111.565	1.561.917	151.742	151.742	2.135.401	151.742	111.565	2.402.708	9 años		
JEFE DE OFICINA DE ADMINISTRACION	II	1.338.787	111.565	111.565	1.561.917	151.742	151.742	2.135.401	151.742	111.565	2.402.708	8 años		
JEFE DE OFICINA DE ADMINISTRACION	II	1.338.787	111.565	111.565	1.561.917	151.742	151.742	2.135.401	151.742	111.565	2.402.708	7 años		
JEFE DE OFICINA DE ADMINISTRACION	II	1.338.787	111.565	111.565	1.561.917	151.742	151.742	2.135.401	151.742	111.565	2.402.708	6 años		
JEFE DE OFICINA DE ADMINISTRACION	II	1.338.787	111.565	111.565	1.561.917	151.742	151.742	2.135.401	151.742	111.565	2.402.708	5 años		
JEFE DE OFICINA DE ADMINISTRACION	II	1.338.787	111.565	111.565	1.561.917	151.742	151.742	2.135.401	151.742	111.565	2.402.708	4 años		
JEFE DE OFICINA DE ADMINISTRACION	II	1.338.787	111.565	111.565	1.561.917	151.742	151.742	2.135.401	151.742	111.565	2.402.708	3 años		
JEFE DE OFICINA DE ADMINISTRACION	II	1.338.787	111.565	111.565	1.561.917	151.742	151.742	2.135.401	151.742	111.565	2.402.708	2 años		
JEFE DE OFICINA DE ADMINISTRACION	II	1.338.787	111.565	111.565	1.561.917	151.742	151.742	2.135.401	151.742	111.565	2.402.708	1 año		
JEFE DE OFICINA DE ADMINISTRACION	II	1.338.787	111.565	111.565	1.561.917	151.742	151.742	2.135.401	151.742	111.565	2.402.708	0 años		
JEFE DE OFICINA DE ADMINISTRACION	II	1.338.787	111.565	111.565	1.561.917	151.742	151.742	2.135.401	151.742	111.565	2.402.708			

Este sistema tiene las siguientes características:  
- Los ingresos de los empleados de la Presidencia de la República se pagan en tres partes: una al inicio del mes, una al medio del mes y una al final del mes.  
- El sistema de pago se realiza por medio de cheques que se entregan el día 15 de cada mes.  
- Los pagos se realizan en el banco de la ciudad de Bogotá.  
- El sistema de pago se realiza en la moneda de la República.

Los pagos se realizan en la moneda de la República.  
- El sistema de pago se realiza en la moneda de la República.  
- Los pagos se realizan en la moneda de la República.

Los pagos se realizan en la moneda de la República.  
- El sistema de pago se realiza en la moneda de la República.  
- Los pagos se realizan en la moneda de la República.

Los pagos se realizan en la moneda de la República.  
- El sistema de pago se realiza en la moneda de la República.  
- Los pagos se realizan en la moneda de la República.

Los pagos se realizan en la moneda de la República.  
- El sistema de pago se realiza en la moneda de la República.  
- Los pagos se realizan en la moneda de la República.

Los pagos se realizan en la moneda de la República.  
- El sistema de pago se realiza en la moneda de la República.  
- Los pagos se realizan en la moneda de la República.

Los pagos se realizan en la moneda de la República.  
- El sistema de pago se realiza en la moneda de la República.  
- Los pagos se realizan en la moneda de la República.

Los pagos se realizan en la moneda de la República.  
- El sistema de pago se realiza en la moneda de la República.  
- Los pagos se realizan en la moneda de la República.

Los pagos se realizan en la moneda de la República.  
- El sistema de pago se realiza en la moneda de la República.  
- Los pagos se realizan en la moneda de la República.

Los pagos se realizan en la moneda de la República.  
- El sistema de pago se realiza en la moneda de la República.  
- Los pagos se realizan en la moneda de la República.

Los pagos se realizan en la moneda de la República.  
- El sistema de pago se realiza en la moneda de la República.  
- Los pagos se realizan en la moneda de la República.

Los pagos se realizan en la moneda de la República.  
- El sistema de pago se realiza en la moneda de la República.  
- Los pagos se realizan en la moneda de la República.

Los pagos se realizan en la moneda de la República.  
- El sistema de pago se realiza en la moneda de la República.  
- Los pagos se realizan en la moneda de la República.

Los pagos se realizan en la moneda de la República.  
- El sistema de pago se realiza en la moneda de la República.  
- Los pagos se realizan en la moneda de la República.

Los pagos se realizan en la moneda de la República.  
- El sistema de pago se realiza en la moneda de la República.  
- Los pagos se realizan en la moneda de la República.

VALORES HORAS LETIVO JORNAS, NOCTURNIDAD, COMENSACION DE FESTIVOS Y TRASLADO DE DESCANSO, SUPLENTE POR TRASLADO A CENTRO DISTINTO, PLUS DE TRANSPORTE Y QUEBRANTO DE MINERA Y CONTEO, PLUS DE TURNOS ESPECIALES Y PLUS DOCUMENTACION ESTACION PEAJE VILLACASTIN, GIENEIO AÑO 1986

ANEXO 2

E M P L E A D O	C A T E G O R I A	H O R A S	NOCTURNIDAD	DE 8 HORAS	COMENSACION DE FESTIVOS Y TRASLADO DE DESCANSO	TRASLADO A CENTRO DISTINTO		PLUS DE TRANSPORTE POR SERVICIO DE MINERA	QUEBRANTO DE MINERA Y CONTEO	PLUS DE TURNOS ESPECIALES	PLUS DOCUMENTACION ESTACION PEAJE VILLACASTIN
						VALOR HORAS	JORNADA DE 8 HORAS				
JEFE ELECTRICIDAD Y ELECTRONICA		981	558	559	3.672	282					
JEFE CONSERVACION OBRA CIVIL		981	558	559	3.672	282					
INSPECTOR OBRA CIVIL		879	469	392	3.116	282					
JEFE DE PEAJE		760	423	350	2.800	217					
SUBJEFE ADMINISTRATIVO		718	403	338	2.704	205					
MALTRINO MECANICO		606	350	292	2.336	175					
MESTRO ELECTRICIDAD		912	513	426	3.508	282					
OFICIAL DE ADMINISTRATIVO		892	469	392	3.160	282					
AUXILIAR MECANOGRAFIA		839	469	392	3.160	282					
JEFE COMISIÓN DE TRANSITOS DE 1ª		760	423	350	2.800	217					
JEFE COMISIÓN DE TRANSITOS DE 2ª		760	423	350	2.800	217					
COBRADOR DE PEAJE DE 2ª		760	423	350	2.800	217					
LABORADOR PEAJE DE 2ª		760	423	350	2.800	217					
OFICIAL DE ELECTRICISTA		879	469	392	3.116	282					
OFICIAL DE ELECTRICISTA		760	423	350	2.800	217					
OFICIAL DE ELECTRICISTA		718	403	338	2.704	205					
AYUDANTE ELECTRICISTA		606	350	292	2.336	175					
COORDINADOR DE COMON. Y VIALIDAD		953	535	456	3.568	273					
OFICIAL DE MECANICO		879	469	392	3.116	282					
OFICIAL DE MECANICO		760	423	350	2.800	217					
OFICIAL DE MECANICO		718	403	338	2.704	205					
AYUDANTE MECANICO		606	350	292	2.336	175					
OFICIAL DE CONDUCTOR MECANICO		879	469	392	3.116	282					
OFICIAL DE CONDUCTOR MECANICO		760	423	350	2.800	217					
APARAJE DE C.O.C.		812	428	350	3.008	282					
APARAJE DE C.O.C.		852	475	395	3.160	282					
JEFE DE EQUIPO		839	469	392	3.116	282					
OFICIAL DE C.O.C.		839	469	392	3.116	282					
OFICIAL DE C.O.C.		760	423	350	2.800	217					
OFICIAL DE C.O.C.		718	403	338	2.704	205					
PEON ESPECIALIZADO		606	350	292	2.336	175					
PEON ORDINARIO		592	318	266	2.368	168					
GUARDIA JORNADO		606	350	292	2.336	175					
MOZO ALMACEN		606	350	292	2.336	175					
LIMP-LADORA		592	318	266	2.368	168					

Se establece un plus de turnos especiales, por importe de 1.000,00 por turno completo de trabajo. Este cantidad será fija e igual para todos los categorías incluidas en Comensación Plus de Turnos cuando se realice alguna de las turnos normales y que son: A-1, A-2, B-1, B-2, B-3 y B-4.

Se establece un plus de turnos especiales, por importe de 1.000,00 por turno completo de trabajo. Este cantidad será fija e igual para todos los categorías incluidas en Comensación Plus de Turnos cuando se realice alguna de las turnos normales y que son: A-1, A-2, B-1, B-2, B-3 y B-4.

Se establece un plus de turnos especiales, por importe de 1.000,00 por turno completo de trabajo. Este cantidad será fija e igual para todos los categorías incluidas en Comensación Plus de Turnos cuando se realice alguna de las turnos normales y que son: A-1, A-2, B-1, B-2, B-3 y B-4.

Se establece un plus de turnos especiales, por importe de 1.000,00 por turno completo de trabajo. Este cantidad será fija e igual para todos los categorías incluidas en Comensación Plus de Turnos cuando se realice alguna de las turnos normales y que son: A-1, A-2, B-1, B-2, B-3 y B-4.

TABLA SALARIAL BASE A EFECTOS DE CÁLCULO DE ANTIGÜEDAD CONVENIO 1.986

ANEXO I

EMPLEO	CATEGORIA	BASE	
		ANUAL	POR PAGA (16) 12M 1987
JEFE ELECTRICIDAD Y ELECTRONICA.....	Jeft Taller.....	895.840	55.990
JEFE CONSERVACION OBRA CIVIL.....	Jeft Zona Mantenimiento y Operaciones...	895.840	55.990
INSPECTOR OBRA CIVIL.....	Jeft Zona Manten. y Operaci.(1/2Jornada).	433.568	27.098
JEFE PEAJE.....	Jeft Estación "A".....	754.608	47.163
SUBJEFE ADMINISTRATIVO.....	Subjeft Administrativo.....	754.608	47.163
MAESTRO MECANICO/ELECTRICISTA.....	Encargado de Taller.....	754.608	47.163
JEFE CONTROL TRANSITOS 1º.....	Jeft Estación "B".....	603.376	37.711
CAPATAZ 1º.....	Capataz 1º.....	603.376	37.711
JEFE CONTROL TRANSITOS 2º.....	Jeft Estación "C".....	603.376	37.711
CAPATAZ 2º.....	Capataz 2º.....	603.376	37.711
JEFE EQUIPO.....	Jeft Equipo Conservación Obra Civil.....	563.808	35.238
OFICIAL 1º CONSERVACION OBRA CIVIL.....	Oficial 1º Conservación Obra Civil.....	563.808	35.238
OFICIAL 1º CONDUCTOR-MECANICO.....	Oficial 1º Conductor-Mecánico.....	563.808	35.238
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO.....	Oficial 1º Administrativo.....	563.808	35.238
OFICIAL 1º MECANICO.....	Oficial 1º Mecánico.....	563.808	35.238
OFICIAL 1º ELECTRICISTA.....	Oficial 1º Electricista.....	563.808	35.238
COBRADOR PEAJE DE 1º.....	Cobrador Peaje de 1º.....	563.808	35.238
COORDINADOR COMUNICACIONES Y VIALI.....	Coordinador Comunicaciones y Vialidad...	604.976	37.811
OFICIAL 2º CONSERVACION OBRA CIVIL.....	Oficial 2º Conservación Obra Civil.....	522.624	32.664
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO.....	Oficial 2º Administrativo.....	522.624	32.664
OFICIAL 2º CONDUCTOR-MECANICO.....	Oficial 2º Conductor-Mecánico.....	522.624	32.664
OFICIAL 2º MECANICO.....	Oficial 2º Mecánico.....	522.624	32.664
OFICIAL 2º ELECTRICISTA.....	Oficial 2º Electricista.....	522.624	32.664
COBRADOR PEAJE DE 2º.....	Cobrador Peaje de 2º.....	522.624	32.664
OFICIAL 3º CONSERVACION OBRA CIVIL.....	Oficial 3º Conservación Obra Civil.....	474.544	29.659
OFICIAL 3º ADMINISTRATIVO.....	Oficial 3º Administrativo.....	474.544	29.659
OFICIAL 3º MECANICO.....	Oficial 3º Mecánico.....	474.544	29.659
OFICIAL 3º ELECTRICISTA.....	Oficial 3º Electricista.....	474.544	29.659
AUXILIAR MECANOGRFA.....	Auxiliar Mecanografía.....	422.576	26.411
AYUDANTE ELECTRICISTA.....	Ayudante de Oficio.....	422.576	26.411
AYUDANTE MECANICO.....	Ayudante de Oficio.....	422.576	26.411
PEON ESPECIALIZADO.....	Ayudante de Oficio.....	422.576	26.411
PEON ORDINARIO.....	Ayudante de Oficio.....	422.576	26.411
GUARDA JURADO.....	Vigilante.....	422.576	26.411
ORDENANZA.....	Portero.....	422.576	26.411
MOZO ALMACEN.....	Ayudante de Oficio.....	422.576	26.411
LIMPIADORA.....	Limpiadora (1/2 Jornada).....	211.296	13.206

Base para 12 meses y 4 extras, Beneficios (Marzo y Septiembre) Junio y Navidad.

## 24313 RESOLUCION de 11 de agosto de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial para 1986 del Convenio Colectivo de la Empresa «Sperry, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sperry, Sociedad Anónima» -revisión salarial para 1986-, que fue suscrito con fecha 3 de abril de 1986, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 11 de agosto de 1986.-El Director general, P. A. (Artículo 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco J. González de Lena.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SPERRY, S. A.

En Madrid, a tres de abril de mil novecientos ochenta y seis.

#### REUNIDAS

Las partes integrantes de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo de SPERRY, S.A., compuesta por los Representantes de la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores de la misma,

#### MANIFIESTAN

Que han venido celebrando reuniones diversas desde el día 10 de marzo de 1986 para revisar, mediante negociación, los conceptos económicos del Convenio Colectivo firmado el 3 de mayo de 1985, actualmente vigente, cuyo articulado se sustituye con los textos pactados que se incorporan como anexo a este escrito, continuando vigentes sin variación aquellos artículos cuyo texto no ha sido modificado, en tanto no difieran o se opongan a lo acordado en esta negociación.

Consecuentemente, en base a lo expuesto y con la capacidad y legitimación que ambas partes mutuamente se reconocen,

#### CONVIENEN

PRIMERO.- Dar por finalizada durante el presente año, con acuerdo, la negociación de los conceptos económicos del Convenio Colectivo vigente, que habrán de regir y tendrán plena validez desde el 1 de abril de 1986 hasta el 31 de marzo de 1987.

SEGUNDO.- Incluir en el Convenio Colectivo firmado el 3 de mayo de 1985 los textos que se adjuntan a este escrito, los cuales pasan a formar un único cuerpo con dicho Convenio, obligándose las partes firmantes a respetarlo en su conjunto y en su totalidad durante todo el periodo de su vigencia y a no iniciar negociación alguna sobre el mismo hasta dos meses antes de la fecha del término de sus efectos (31 de marzo de 1987), en que las partes podrán proceder a su denuncia.

Leído por ambas partes y de conformidad con todo su contenido, firman el presente documento y su anexo en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Anexo al acta de 3 de abril de 1986 suscrita por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de SPERRY, S.A.

Los textos que a continuación se detallan sustituyen a los correspondientes referidos en el art. 3.2 del Convenio Colectivo suscrito el 3 de mayo de 1985 y publicado en el B.O.E. de 17 de enero de 1986, según Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de noviembre de 1985, y tendrán vigencia desde el 1 de abril de 1986 hasta el 31 de marzo de 1987.

En lo demás, el Convenio Colectivo se mantendrá vigente según el art. 3 del mismo.

Art. 10.- Los empleados de la Compañía a los que es aplicable el presente Convenio, según el art. 1 del mismo, referente a árbitros, percibirán un aumento de salario en el mes de abril de 1986.