

28932 RESOLUCION de 27 de noviembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Iberica de Autopistas, Sociedad Anónima» («Iberpistas, Sociedad Anónima»).

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Iberica de Autopistas, Sociedad Anónima» («Iberpistas, Sociedad Anónima»), que fue suscrito con fecha 31 de octubre de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 27 de noviembre de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Iberica de Autopistas, Sociedad Anónima» («Iberpistas, Sociedad Anónima»).

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 cualquiera de las modalidades prevenidas en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores u otras que pudieran establecerse en el futuro por las Autoridades Laborales y que por sus especiales características de contratación difieran 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 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 la Dirección General de Trabajo y sus efectos tendrán carácter retroactivo al 1º de Enero de 1989.

Su duración se extenderá al 31 de Diciembre de 1989 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.- COMPENSACION Y ABSORCION

Habida 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, son anterioridad a dichas disposiciones, superan al 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 quedase 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 D. del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de lo convenido.

La Comisión Mixta estará constituida como máximo, por 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 deliberadora 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 o 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 vengán establecidas en su texto.

f) Velar de forma especial para la reducción del absentismo.

g) Dictamen sobre la procedencia de la aplicación de los complementos por I.L.T. a los trabajadores previstos 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 8º.- LUGAR DE TRABAJO, REGIMEN DE TRABAJO, JORNADA, HORARIOS Y TURNOS

LUGAR DE TRABAJO

La Empresa, por razón de las peculiares características del servicio que presta, tiene agrupadas sus instalaciones y dependencias de trabajo de acuerdo con las normativas especiales aprobadas por Orden de 22 de Abril de 1972, en sectores denominados "zonas o centros de trabajo" y que comprenden determinadas y concretas extensiones de 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 Area 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 Area de Mantenimiento de esta zona.
- Almacén de fundentes en Km. 73.800.
- De forma general ha de definirse como zona de trabajo, el trazado total de la Autopista de Peaje Villalba-Adanero, accesos a la misma y Areas de Servicio.

La apertura de nuevos Centros de Trabajo o la extensión de la Zona de Trabajo por ampliación de las actividades de IBERPISTAS, S.A., requerirá la negociación de las nuevas condiciones de las personas afectadas cuando no estén recogidas en el texto del Convenio.

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 realiza, 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 pertenece y que oportunamente se le haya comunicado, independientemente de la distancia que pueda mediar entre su domicilio y cualquiera de dichos 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 y cuyo importe a percibir por los trabajadores afectados por el traslado, figura en el anexo correspondiente. Dicha indemnización se percibirá valorada como hora normal de trabajo y no se computará como trabajo efectivo dentro de las 1.826 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 883.- pts/día
- Del Centro de Trabajo de Sanchidrián a Villacastín o viceversa 761.- pts/día
- Del Centro de Trabajo de San Rafael a Sanchidrián o viceversa 1.644.- 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 efectiva computados fuera de la jornada efectiva pactada de 1.826 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 pié de máquina, en cuyo caso el empleado recibirá una compensación por jornada del 100% del tiempo genérico de las pausas, es decir 15 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 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 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 normas establecidas en la Legislación Laboral respecto de los descansos mínimos y obligatorios entre jornadas de trabajo, el empleado cumplirá indistintamente, horario continuado y horario partido, reflejados ambos en el correspondiente cuadro horario que seguidamente se detalla. Dentro de esta variación de horarios (turno continuado y horario partido) la Empresa, en aquellos momentos de necesidad requerida por el servicio, podrá alterar el orden rotativo de turnos.

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

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

HORARIOS PREVISTOS

TURNOS NORMALES

- Régimen de horario continuado:

- Turno A ó 1 - De 7 a 15 horas
- " B ó 2 - De 15 a 23 horas
- " C ó 3 - De 23 a 7 horas
- " A-3 ó 13 - De 8 a 15 horas
- " B-1 ó 21 - De 15 a 22 horas

- Régimen de horario partido:

Turno A-1 ó 11 - De 9 a 13 y de 15 a 19 horas
 " A-2 ó 12 - De 10 a 14 y de 16 a 20 horas

TURNOS ESPECIALES

- Régimen de horario de turnos especiales:

Turno A-4 ó 14 - De 5 a 13 horas
 " A-5 ó 15 - De 6 a 14 horas
 " B-2 ó 22 - De 16 a 24 horas
 " B-3 ó 23 - De 17 a 1 horas
 " B-4 ó 24 - 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 horas y se consideran 235,64 días de trabajo.

- Jornada media efectiva anual:

235 días a 7 horas y 45 minutos 1.821,25 horas
 1 día a 4,75 "

TOTAL HORAS DE TRABAJO EFECTIVO AÑO 1.826,00 horas
 =====

- 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 o "pausa" a disfrutar a lo largo de la jornada.

Este turno de trabajo o jornada intensiva, se realizará en ciclos semanales, con descanso dominical. Los sábados que correspondan 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 Oficina:

El horario de la jornada intensiva para el personal de Oficina 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 o "pausa", a disfrutar a lo largo de la jornada.

Este turno de trabajo o jornada intensiva se realizará en ciclos semanales, con descanso dominical. Los sábados que correspondan 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 = 5,75

TOTAL HORAS TRABAJO EFECTIVO AÑO 1.826,00
 =====

No obstante cuando antecede, la asignación de los turnos A-3 y B-1 se hará en periodos regulares, estando ambos sujetos a descanso dominical.

Servicio de Oficina:

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 a 7,25 horas = 7,25

TOTAL HORAS TRABAJO EFECTIVO AÑO = 1.826,00
 =====

Para el personal sujeto a media jornada de trabajo, las horas efectivas años serán 913 horas.

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 horas pactadas. Como se indica en la página anterior los 15 minutos de descanso intermedio o "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.

Con el fin de establecer un nuevo sistema de ciclos de trabajo, que comprenda todos los días de descanso y trabajo de forma regular, la Empresa realizará un estudio de dichos ciclos, que podría basarse en ciclos de diez días, siete de trabajo y tres de descanso, u otro similar, si bien estos nuevos ciclos se pondrían en vigor en el año 1988, una vez aprobados por ambas partes. En cualquier caso, con respecto a los días de Vacaciones Voluntarias "VV", la empresa se compromete a distribuirlos regularmente en el año 1989.

PROPUESTA DE NUEVO CUADRANTE DE TURNOS DE SERVICIO

Se acuerda estudiar un cuadrante de turnos de servicio consistente en trabajar en los ciclos siguientes:

Ciclo de 8 días: Trabajar 6 días y descansar 2 días.
 Ciclo de 9 días: Trabajar 6 días y descansar 3 días.

La secuencia de estos turnos sería: un ciclo de 8 días y seguidamente un ciclo de 9 días, es decir ciclos regulares alternos.

Es deseo de las partes que estos ciclos de trabajo comiencen a funcionar a primeros del año 1990.

Con estos nuevos ciclos, lógicamente, se suprimen los días llamados Vv, que hasta ahora venían disfrutando los trabajadores sujetos a turnos continuados.

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 treinta días naturales de vacaciones que, por regla general, se tomarán de forma ininterrumpida; si bien, por necesidades del servicio podrán fijarse periodos discontinuos de los cuales uno no será inferior a quince días.

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

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

No obstante, la Empresa habilitará el período comprendido entre el 16/6 y 15/9 para que todo el personal pueda disfrutar 15 días dentro del verano. Los 15 días restantes los disfrutará en función de las necesidades del servicio.

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 vacaciones será comunicado con un mínimo de 15 días de antelación. Las fechas de salida serán los días 1 y 16 de cada mes.

Dentro de cada grupo de 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 escala 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 el que se incluirán los días festivos de carácter nacional, regional, o local.

El citado calendario será visado por la Delegación de Trabajo.

2) En la confección de dicho Calendario, IBERPISTAS, S.A. oirá a los Representantes legales de los trabajadores, a los efectos de posibles reajustes o cambios de las fiestas locales que en dicho Calendario se establezcan, en relación con el Calendario Laboral oficial.

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 siguiente:

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

ARTICULO 13º.- 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 14º.- 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 perteneciera.

- 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 las necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, IBERPISTAS, S.A. precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible manteniéndole las retribuciones y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a la representación legal de los trabajadores.

ARTICULO 15º.- 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.- DESTACAMENTO. Se considera destacamento el desplazamiento a lugar de trabajo distinto del de residencia habitual que diste de ésta más de 40 km. y por tiempo no superior a tres meses, sufragando la Empresa, salvo pacto en contrario, los gastos de manutención, alojamiento y desplazamiento motivados por la comisión del servicio y siempre que se justifiquen debida y satisfactoriamente.

2.- TRASLADO. Es aquel 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 o centros de trabajo en que haya exceso de personal, afectando concretamente a este personal; en segundo lugar, atendiendo las previas peticiones voluntarias de los empleados, en cuyo lugar, se intentará un traslado voluntario pactado. No obstante todo lo anterior, se podrá imponer el traslado con carácter forzoso cuando no se den estas condiciones.

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

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

- a) El que al empleado no le represente el traslado a la nueva zona o 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 mayor 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 del clima sobre el empleado 62 "
 - 10) Hijo no emancipado que trabaja hasta 20 años 53 "/hijo
 - 11) Vivienda propia 43 "
 - 12) Hijo hasta 5 años 35 "
 - 13) Persona que ha sido trasladada anteriormente con carácter forzoso, sin variación de domicilio 24 "
 - 14) Entorno relaciones 22 "
 - 15) Obra Social no trasladable 21 "
 - 16) Obra Política no trasladable 20 "
 - 17) Por año de antigüedad en la Empresa 12 "/año

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

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

Si el empleado no arrendase una vivienda, sino que la adquiriese en propiedad, podrá acogerse al sistema de préstamos previsto en el presente Convenio Colectivo y además se le abonará la indemnización en metálico resultante del apartado 2º del presente artículo.

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 periodos 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 16º.- MOVILIDAD 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 establecerá 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.

CAPITULO III

REGIMEN ECONOMICO

ARTICULO 17º.- 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 sólo 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 18º.- 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 Concesionaria, hace aconsejable englobar el SUELDO BASE dentro del SUELDO DE CONVENIO sin diferenciarlo, pero haciendo constar expresamente que cualquier variación que el SUELDO BASE pueda experimentar durante la vigencia del presente Convenio quedará compensada sin repercusión dentro del SUELDO DE CONVENIO. En consecuencia, las partes deliberantes determinan que para el personal de 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 ciñen 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.- COMPLEMENTOS DE CARACTER PERSONAL

ANTIGUEDAD.- Los trabajadores fijos o de plantilla disfrutan como complemento personal de antigüedad de una cantidad por el tiempo de servicios prestados a la Empresa. Para el año 1989 este complemento, para las distintas categorías es el que se indica en la tabla correspondiente. Este complemento dividido por 16, se acumulará a las cantidades existentes para que sea percibido por cada trabajador en sus retribuciones periódicas a partir del mismo mes que cumpla una nueva anualidad desde la fecha de su ingreso en la empresa.

3.- PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Este Plus extrasalarial que incluye el Plus de Distancia, Puntualidad y Asistencia se percibirá siempre y cuando el trabajador haya asistido realmente al trabajo presentándose a fichar provisto con la ropa de trabajo, con un margen de tolerancia de 5 minutos sobre la hora prevista de iniciación del trabajo. La distribución de las 139.810 pts. (o las 69.905.- pts. si es media jornada) de este Plus se efectuará por día realmente trabajado de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Importe del Plus}}{1.826} \times \text{n}^\circ \text{ horas de la jornada}$$

ARTICULO 19.- 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 23 h. a las 7 horas percibirá, independientemente de los conceptos fijos establecidos, una retribución compensatoria al 25% del salario base mencionado en el artículo 34-5 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.

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 pluses de nocturnidad por categoría.

2.- **PLUS POR QUEBRANTO DE MONEDA Y CONTEO.-** Los trabajadores incluidos en la categoría de "Cobrador de Peaje" percibirán un importe de 163.- 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 debe estar pendiente del usuario.

Durante la vigencia del presente Convenio se establece un Plus denominado "Complemento Documentación Turno C" cuyo importe se fija en 120 pts./día, a percibir por los Controladores de Tránsitos que presten servicio en la Estación de Peaje de Villacastín, en cada uno de los turnos "A" o "B" cuando no existe Controlador de Tránsitos 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.

Cuando por circunstancias o necesidades del servicio el trabajador no pueda disfrutar en 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.

Se adjunta tabla de Pluses 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 a la última mensualidad percibida, excluidos los pluses; 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 149.- pts. para los Centros de Trabajo de San Rafael y Villacastín y 321.- pts. para el Centro de Trabajo de Sanchidrián por día de trabajo real y compensa en parte al personal de los gastos que el acudir al trabajo le suponga. En el caso de que el empleado efectúe turno de jornada partida y la interrupción sea superior a 1 h., esta cantidad será de 298.- pts. y de 642.- pts. El personal que disfrute de cualquier tipo de transporte 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 1.203.- pts. turno especial trabajado.

7.- **PLUS DE DOMINGO.-** A partir del día 1 de Julio de 1989 y hasta el final de la vigencia del presente Convenio, se establece un Plus de Domingo para todos los trabajadores de la Empresa que realice su trabajo en cualquiera de los turnos en domingo, cuyo importe se fija en 1.500.- ptas. para todas y cada una de las categorías del Convenio, por domingo trabajado.

ARTICULO 20.- 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. 7º del Real Decreto 92/1983 de 19 de Enero y en el art. 1 de la O.M. de 1 de Marzo de 1983 sobre cotización adicional a la Seguridad Social son horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

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

Las partes convienen que las horas extraordinarias que se efectúen se ajustarán a lo prevenido en el art. 1º 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.

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 efecto por los artículos 34-2 y 35-2 del Estatuto de los Trabajadores.

4) Cuando un trabajador fuera de servicio sea requerido para prestar un Servicio de Urgencia entre las 0 h. y 6 h., las horas realizadas tendrán el carácter de **INTEMPESTIVAS** y su valor tendrá un incremento del 20% respecto de valor correspondiente para hora extra **NORMAL**.

ARTICULO 21º.- GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS

Al personal que, legalmente, le corresponda le serán abonadas **DOS** gratificaciones extraordinarias, concretamente en los meses de Junio y Diciembre. El importe de las mismas será equivalente a un dieciseisavo del Salario de Convenio y de la Antigüedad.

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 22º.- 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 refieren al 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 23º.- ENFERMEDADES Y ACCIDENTES

En caso de baja por enfermedad, la Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social a su cargo. A partir del primer día se cobrará el 100% del referido sueldo de Convenio y complementos personales y a partir del onceavo día natural 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 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.

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 o no de la baja, será determinante en orden al abono de los complementos contemplados.

En aquellos casos en que pueda colegirse por actos o conductas determinadas la intención de crear o prolongar la

situación de baja o en casos de accidente laboral fuera de **IBERPISTAS, S.A.**, 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 formen parte de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia 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 correspondencias de la entidad de ahorro o bancaria que, de la localidad de su residencia, indique personalmente, en el bien entendido que estos ingresos deberán estar a disposición del interesado antes del último día de cada mes o de la última fecha para la percepción de las gratificaciones. No obstante lo que antecede, la Empresa se reserva el derecho a efectuar el pago de haberes por talón bancario o en efectivo.

CAPITULO IV

MEJORAS SOCIALES

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 vigor una Póliza 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. si el fallecimiento es consecuencia de accidente. El pago de las primas del Seguro será a cargo de la Empresa, si bien los empleados contribuirán al pago de las primas mediante una deducción de 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. 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 8.025.000 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, o 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 pagas líquidas y se reintegraría 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 8.025.000 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 perciba en el momento de solicitar el aval.

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

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

ARTICULO 28º.- AYUDA ESCOLAR

La Empresa destinará a ayuda escolar la cantidad de 696.- ptas. para 1989 por cada año de edad de los hijos de cada uno de los empleados, siempre que se justifique satisfactoriamente que realicen estudios y su edad esté comprendida entre los 5 y 25 años.

CAPITULO V**ORGANIZACION DEL TRABAJO****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 nace no solo de una retribución 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 30.- ORGANIZACION DE LA EMPRESA

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

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

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

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

ARTICULO 31º.- ZONAS DE TRABAJO

Se entenderán por "zonas o centros de trabajo" aquellos sectores o tramos de explotación en que se haya dividido la Concesión el 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 32º.- DEPENDENCIAS

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

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

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

ARTICULO 33º.- 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.

Aun 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 sus labores propias de cualquier categoría profesional, el empleado se responsabiliza y acepta la realización de otros menesteres relacionados con su puesto de trabajo y que pueden referirse al estado de policía del lugar, puesta en marcha de medidas de seguridad, colaboración con los servicios de operación y mantenimiento, etc.

ARTICULO 34º.- 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 SENO DE LA EMPRESA****ARTICULO 35º.- COMITÉ INTERCENTROS**

Se crea un Comité Intercentros formado por cinco Representantes del Centro de Trabajo de San Rafael, un Delegado de Personal del Centro de Trabajo de Villacastán 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 ésta pidiera su intervención.

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

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

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

ARTICULO 36º.- COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE

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

RELACION DE PRENDAS DE VESTUARIO QUE QUEDAN FIJADAS PARA LOS COLECTIVOS AFECTADOS**- Para Pasajistas y Controladores de Tránsito:**

- 3 Camisas de manga larga
- 2 " " corta
- 1 Cinturón
- 2 Corbatas
- 2 Pantalones de invierno
- 2 " de verano
- 1 Chaqueta o cazadora
- 4.000 ptas. para adquisición de calzado en color negro, que será obligatorio
- 1 Chubasquero

- Para Coordinadores de Comunicados y personal de Oficina: las mismas prendas a excepción del chubasquero**- Para el Personal de Electricidad, Mecánica y Conservación, el siguiente:**

- 2 Monos de tela
- 1 Botas de cuero
- 1 " goma
- 1 " verano
- 1 Traje de agua
- 1 Guantes
- 1 Gorro para invierno
- 1 Gorra para verano
- 1 Anorak

- Para las señoras de Limpieza:

- 2 Batas de tela
- 1 Botas de goma
- 1 Anorak

CAPITULO VII**FALTAS Y SANCIONES****ARTICULO 37º.- FALTAS**

Definición y Clasificación de las faltas.- Son faltas las acciones o 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, trascendencia o malicia, en leve, grave y muy grave.

Circunstancias concurrentes y agravantes.- Las faltas se graduarán a tenor de las circunstancias que en su comisión concurren. Se juzgarán con mayor rigor las faltas cometidas por personal con responsabilidad reconocida, o cuya función específica 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 lo 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 la 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 documentos de la Empresa, así como despilfarros evitables de material y suministros.
- m) Ineficiencia o negligencia leve en la realización de los deberes, funciones o misiones encomendadas.
- n) No avisar a 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.
- o) No usar los elementos de seguridad requeridos aunque no se produzca accidente.
- p) No contestar a las solicitudes o reclamaciones por radio.
- q) Dentro de los locales e instalaciones de la Empresa el no llevar la tarjeta de identificación en lugar visible y el no comunicar inmediatamente su pérdida a la Oficina de Administración de la Autopiستا.

2.- Faltas graves.- Se considerarán faltas GRAVES:

- a) Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo 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) Faltas 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 de trabajo que no fuese el encomendado por la Empresa, y utilizar para fines propios instalaciones, servicios o instrumentos de la Empresa.
- ll) 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 normas del puesto por imponerle 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 MUY GRAVES:
- a) El colocar en grave riesgo de accidente a un compañero o usuario o ocasionar peligro de avería, desperfecto o pérdida de cualquier instalación o material propiedad de la Empresa, por imprudencia estando de servicio.
- b) No contestar a las solicitudes o reclamaciones por radio, si hay reincidencias y consecuencias graves.
- c) No acudir o negarse a continuar en el trabajo, en situaciones de emergencia.
- d) No seguir las normas de seguridad propias de cada puesto de trabajo, ocasionando u ocasionándose accidente.
- e) Favoritismos por parte de los superiores en materias que impliquen postergación del resto de los subordinados.
- f) Falsar los documentos que en cualquier momento pueda exigir la Empresa.
- g) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
- h) Faltar al trabajo durante tres días sin causa justificada, dentro de un período de treinta días.
- i) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o su encubrimiento.
- j) El hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa, o a cualquier persona que se encuentre por cualquier circunstancia, dentro de las dependencias de la misma.
- k) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentación de la Empresa.
- l) Condena judicial por delito de robo, estafa, hurto o malversación cometidas fuera de la Empresa, encontrándose adscrito a ella, o por cualquier otra condena por delitos contra la propiedad.
- ll) 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, o las personas de su familia que viven 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 duración.
- 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 atención que fuera precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la Empresa según el art. 42 del presente Convenio.

ARTICULO 38.- 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 muy graves podrán sancionarse con:

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

ARTICULO 39.- 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 40.- 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 41.- 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 período de tiempo no inferior a tres días, a fin de intentar la obtención de aquellas fórmulas más adecuadas para la solución del conflicto planteado. La aludida comisión deberá constituirse a petición de cualquiera de las partes. El pacto que ponga fin a tal situación tendrá la misma fuerza vinculante que lo acordado en 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 insustituible necesidad a tenor de los criterios antes expuestos.

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

CAPITULO IX

REGULACION DE LAS CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES FIJOS-DISCONTINUOS Y TRABAJADORES CON CONTRATO TEMPORAL O EVENTUAL

A) TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

1.- Al personal contratado en la modalidad de FIJO-DISCONTINUO le será aplicable lo dispuesto en el presente Convenio para el personal de actividad continuada, en la medida que ello sea compatible con la naturaleza del contrato y, en su caso, proporcionalmente a la duración y Jornada en éste establecidas en su cómputo anual.

Se considera trabajador FIJO-DISCONTINUO al contratado por tiempo indefinido para la realización de trabajos de ejecución intermitente o cíclica.

2.- Los trabajadores Cobradores de Peaje que ingresen en la Empresa como FIJOS-DISCONTINUOS, lo harán como AUXILIARES, de entrada en su grupo laboral, progresando respectivamente a los veinticuatro meses de trabajo efectivo a OFICIALES DE TERCERA, si reúnen los requisitos de aptitud para esta categoría. A los tres años de trabajo efectivo en la categoría de OFICIAL DE TERCERA, pasarán a COBRADORES DE PEAJE DE SEGUNDA.

3.- La cobertura de vacantes del personal fijo de actividad continuada se hará, normalmente, con personal FIJO-DISCONTINUO en función del número de horas o días de trabajo efectivo en la Empresa. En caso de igualdad la preferencia vendrá determinada por la fecha del contrato y si persiste la igualdad, la cobertura de las vacantes será para el trabajador de mayor edad.

4.- La prestación laboral se interrumpirá a la conclusión de cada período, sin perjuicio de que se restablezca en cada nuevo período.

En el supuesto de que el trabajador FIJO-DISCONTINUO decidiese no incorporarse voluntariamente al ser llamado por la Empresa se entenderá como baja voluntaria, quedando extinguido su contrato de trabajo y consecuente relación laboral con la Compañía.

La consideración de trabajador FIJO-DISCONTINUO no se perderá en los supuestos del Servicio Militar, cargo público, ausencia por maternidad o enfermedad justificada.

5.- Dadas las peculiares características de servicio público que presta IBERPISTAS, S.A., los trabajadores FIJOS-DISCONTINUOS serán llamados, según necesidades a lo largo del año y a cualquiera de los turnos de trabajo que se incluyan en el presente Convenio.

6.- Cuando un trabajador FIJO-DISCONTINUO cubra una vacante de carácter continuo, lo hará con el nivel y categoría que tenía cuando trabajaba como FIJO-DISCONTINUO. En este caso se le reconocerá el tiempo efectivo de trabajo que tuviese acreditado como FIJO-DISCONTINUO cara a la antigüedad en la Empresa.

7.- Los trabajadores FIJOS-DISCONTINUOS, como antes se indica, estarán sujetos a los distintos turnos de trabajo que están pactados en Convenio.

8.- El salario HORA/BASE para los trabajadores FIJOS-DISCONTINUOS vendrá determinado por el sueldo de Convenio fijado para cada categoría correspondiente. Plus de Asistencia y Antigüedad, en su caso, y cuya fórmula de aplicación será:

$$\frac{SAC+PA+AN}{1.826 \text{ HORAS/ARO}}$$

Siendo: SAC = Salario Anual Convenio
PA = Plus de Asistencia Anual
AN = Antigüedad Anual
1.826 = Horas efectivas de trabajo/año

9.- Los trabajadores FIJOS-DISCONTINUOS no disfrutarán de las vacaciones reglamentarias durante los meses que permanezcan en la Empresa. La parte proporcional de su importe le va siendo abonada en la liquidación mensual o final del período.

No obstante lo anterior, si por circunstancias personales debidamente justificadas el trabajador necesitara de algún o algunos días para cuestiones particulares, tal petición será tramitada a través de la Jefatura correspondiente, supeditándose su concesión a las necesidades del servicio y razones de la petición.

10.- A los trabajadores FIJOS-DISCONTINUOS se les reconoce el derecho del disfrute de excedencia en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores.

11.- Con vigencia del presente Convenio, los trabajadores FIJOS-DISCONTINUOS tendrán los mismos derechos que los fijos continuos en materia de licencias, permisos, incapacidad laboral transitoria por enfermedad común, maternidad o accidente, sea o no laboral, siendo las compensaciones económicas que se pudieran derivar proporcionales a las horas efectivas trabajadas en el año natural inmediatamente anterior a aquel en que se produzcan.

12.- A los trabajadores FIJOS-DISCONTINUOS le serán de aplicación las normas sobre transportes y dietas que rigen para los trabajadores de actividad continuada.

13.- Los trabajadores FIJOS-DISCONTINUOS estarán sujetos a cuanto establece el presente Convenio y que no ha sido tratado en este Capítulo.

B) TRABAJADORES CON CONTRATO TEMPORAL O EVENTUAL

1.- Se considerará trabajador temporal o eventual, al contratado por tiempo determinado, bien con jornada completa o a tiempo parcial y haciendo uso, en todo caso, de la modalidad de contratos que la Legislación española permita en cada momento.

2.- Dadas las peculiaridades de la explotación y conservación de la Autopista A-6, que constituyen la actividad esencial de IBERPISTAS, S.A., y teniendo en cuenta el carácter de concesionario de servicio público de la Compañía, el llamamiento se hará de acuerdo con las necesidades del servicio y condiciones exigidas por el puesto de trabajo a ocupar.

3.- La jornada ordinaria de trabajo será la que figure en el Contrato de Trabajo que en cada momento suscriban los trabajadores afectados, pudiendo ser a tiempo total o a tiempo parcial.

4.- Los horarios de los trabajadores con contrato temporal o eventual, no tendrá que coincidir necesariamente con el del personal fijo de actividad continuada o fijos-discontinuos. Su jornada será aquella que complete o cubra las necesidades de cada Unidad, Departamento, Servicio, etc.

5.- Dado el carácter de servicio público de la Empresa, los trabajadores con contrato temporal o eventual que por razones imperativas del mismo trabajen en días festivos, gozarán de un tiempo equivalente al trabajo como descanso compensatorio. Este tiempo se librará posteriormente dentro del período del contrato o le será liquidado a la finalización del mismo.

6.- Los trabajadores con contrato temporal o eventual podrán realizar la jornada de trabajo fraccionada o continuada, sea cual fuere la Unidad, Servicio, Dependencia, etc. donde estén destinados.

7.- Los trabajadores con contrato temporal o eventual, se obligan a realizar cuando las necesidades del servicio lo requieran, aquellos trabajos considerados como inaplazables y urgentes o de fuerza mayor.

8.- Los trabajadores con contrato temporal o eventual percibirán, en función del tiempo trabajado y contratado, la parte proporcional de las gratificaciones o pagas extraordinarias que contemple el Convenio para el personal fijo de actividad continuada.

9.- Los trabajadores con contrato temporal o eventual, tendrán derecho a los salarios, plusas y complementos fijados para categoría laboral en el presente Convenio y que se reflejan en las Tablas que figuran como Anexo.

10.- Los trabajadores con contrato temporal o eventual, tendrán derecho a las licencias reglamentarias, cuando se produzcan las causas que se mencionan en este Convenio sobre el particular.

11.- Los trabajadores temporales o eventuales estarán sujetos a las normas del presente Convenio, que no se hayan mencionado expresamente en este Capítulo.

CAPITULO X

DISPOSICIONES FINALES

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

SEGUNDA.- Revisión I.P.C.: Las partes acuerdan que, en el caso que al final del año 1989 el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el INE, registrase al 31 de Diciembre un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1988 superior al porcentaje 7% aplicado para este año 1989, los conceptos económicos sean revisados con la diferencia existente entre el 7.00% y el índice alcanzado. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1989. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1989. El importe de esta posible revisión serviría como base, junto con el total del importe abonado por los distintos conceptos económicos, para la aplicación de futuras revisiones salariales.

TERCERA.- Cláusula de Repercusión de precios:

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

FOR IBERPISTAS, S.A.

FOR LOS TRABAJADORES

D. José Mº Morera Bosch D. José Mº Rodríguez Martín

D. J.-Rubén Fernández Fuentes D. José Antonio Díez Tapia

D. Luis Amores Guerrero D. Emilio Campo Muñoz

D. Mariano María Antón D. Mariano Bartolomé García

D. Angel Ayuso Maroto

D. Carlos Vázquez Fernández

TABLA SALARIAL BRUTA PARA EL PERSONAL DE EXPLOTACION DE AUTOPISTA CONVENCIO AÑO 1989

EMPL E O	C A T E G O R I A	SUELDO DE CONVENIO (I)					PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD (II)	TOTAL (I + II)	ANTIGÜEDAD			
		IMPORTE A DISTRIBUIR EN 12 MESES	IMPORTE PAGA EXTRA DE JUNIO	IMPORTE PAGA EXTRA DE NOVIEMBRE	BENEFICIOS				IMPORTE TOTAL AÑO (16 PAGAS)	AÑO	TOTAL AÑO	IMPORTE POR PAGA
					MARZO	SEPTIEMBRE						
MAESTRO MECANICO	ENCARGADO DE TALLER	1.565.196	130.433	130.433	130.433	130.433	2.086.928	139.810	2.226.738	14.000	875	
MAESTRO ELECTRICISTA	ENCARGADO DE TALLER	1.565.196	130.433	130.433	130.433	130.433	2.086.928	139.810	2.226.738	14.000	875	
OFICIAL DE 1. ADMINISTRATIVO	OFICIAL DE 1. ADMINISTRATIVO	1.292.988	107.749	107.749	107.749	107.749	1.723.984	139.810	1.863.794	11.500	719	
OFICIAL DE 2. ADMINISTRATIVO	OFICIAL DE 2. ADMINISTRATIVO	1.156.884	96.407	96.407	96.407	96.407	1.542.512	139.810	1.682.322	10.000	625	
OFICIAL DE 3. ADMINISTRATIVO	OFICIAL DE 3. ADMINISTRATIVO	1.047.996	87.333	87.333	87.333	87.333	1.397.328	139.810	1.537.138	10.000	625	
AUXILIAR MECANOGRÁFA	AUXILIAR MECANOGRÁFA	966.336	80.528	80.528	80.528	80.528	1.288.448	139.810	1.428.258	8.500	531	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO .A.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO .A.	966.336	80.528	80.528	80.528	80.528	1.288.448	139.810	1.428.258	8.500	531	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO .B.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO .B.	814.080	67.840	67.840	67.840	67.840	1.085.440	139.810	1.225.250	8.500	531	
JEFE CONTROL DE TRANSITOS DE 1.	JEFE DE ESTACION .B.	1.429.092	119.091	119.091	119.091	119.091	1.905.456	139.810	2.045.266	11.500	719	
JEFE CONTROL DE TRANSITOS DE 2.	JEFE DE ESTACION .C.	1.361.040	113.420	113.420	113.420	113.420	1.814.720	139.810	1.954.530	11.500	719	
COBRADOR DE PEAJE DE 1.	COBRADOR DE PEAJE DE 1.	1.292.988	107.749	107.749	107.749	107.749	1.723.984	139.810	1.863.794	11.500	719	
COBRADOR DE PEAJE DE 2.	COBRADOR DE PEAJE DE 2.	1.156.884	96.407	96.407	96.407	96.407	1.542.512	139.810	1.682.322	10.000	625	
COBRADOR DE PEAJE DE 3.	COBRADOR DE PEAJE DE 3.	1.047.996	87.333	87.333	87.333	87.333	1.397.328	139.810	1.537.138	10.000	625	
AUXILIAR DE COBRADOR DE PEAJE	AUXILIAR DE COBRADOR DE PEAJE	724.956	60.413	60.413	60.413	60.413	966.808	139.810	1.106.618	8.500	531	
OFICIAL DE 1. ELECTRICISTA	OFICIAL DE 1. ELECTRICISTA	1.292.988	107.749	107.749	107.749	107.749	1.723.984	139.810	1.863.794	11.500	719	
OFICIAL DE 2. ELECTRICISTA	OFICIAL DE 2. ELECTRICISTA	1.156.884	96.407	96.407	96.407	96.407	1.542.512	139.810	1.682.322	10.000	625	
OFICIAL DE 3. ELECTRICISTA	OFICIAL DE 3. ELECTRICISTA	1.047.996	87.333	87.333	87.333	87.333	1.397.328	139.810	1.537.138	10.000	625	
AYUDANTE ELECTRICISTA	AYUDANTE DE OFICIO	966.336	80.528	80.528	80.528	80.528	1.288.448	139.810	1.428.258	8.500	511	
COORDINADOR DE COMUNICACIONES Y VIALIDAD	COORDINADOR DE COMUNICACIONES Y VIALIDAD	1.510.752	125.896	125.896	125.896	125.896	2.014.336	139.810	2.154.146	11.500	719	
OFICIAL DE 1. MECANICO	OFICIAL DE 1. MECANICO	1.292.988	107.749	107.749	107.749	107.749	1.723.984	139.810	1.863.794	11.500	719	
OFICIAL DE 2. MECANICO	OFICIAL DE 2. MECANICO	1.156.884	96.407	96.407	96.407	96.407	1.542.512	139.810	1.682.322	10.000	625	
OFICIAL DE 3. MECANICO	OFICIAL DE 3. MECANICO	1.047.996	87.333	87.333	87.333	87.333	1.397.328	139.810	1.537.138	10.000	625	
AYUDANTE MECANICO	AYUDANTE DE OFICIO	966.336	80.528	80.528	80.528	80.528	1.288.448	139.810	1.428.258	8.500	531	
OFICIAL DE 1. CONDUCTOR-MECANICO	OFICIAL DE 1. CONDUCTOR-MECANICO	1.292.988	107.749	107.749	107.749	107.749	1.723.984	139.810	1.863.794	11.500	719	
OFICIAL DE 2. CONDUCTOR-MECANICO	OFICIAL DE 2. CONDUCTOR-MECANICO	1.156.884	96.407	96.407	96.407	96.407	1.542.512	139.810	1.682.322	10.000	625	
CAPATAZ DE 1. CONSERVACION OBRA CIVIL	CAPATAZ DE 1. CONSERVACION OBRA CIVIL	1.429.092	119.091	119.091	119.091	119.091	1.905.456	139.810	2.045.266	11.500	719	
CAPATAZ DE 2. CONSERVACION OBRA CIVIL	CAPATAZ DE 2. CONSERVACION OBRA CIVIL	1.361.040	113.420	113.420	113.420	113.420	1.814.720	139.810	1.954.530	11.500	719	
JEFE DE EQUIPO	JEFE DE EQUIPO CONSERVACION OBRA CIVIL	1.292.988	107.749	107.749	107.749	107.749	1.723.984	139.810	1.863.794	11.500	719	
OFICIAL DE 1. CONSERVACION OBRA CIVIL	OFICIAL DE 1. CONSERVACION OBRA CIVIL	1.292.988	107.749	107.749	107.749	107.749	1.723.984	139.810	1.863.794	11.500	719	
OFICIAL DE 2. CONSERVACION OBRA CIVIL	OFICIAL DE 2. CONSERVACION OBRA CIVIL	1.156.884	96.407	96.407	96.407	96.407	1.542.512	139.810	1.682.322	10.000	625	
OFICIAL DE 3. CONSERVACION OBRA CIVIL	OFICIAL DE 3. CONSERVACION OBRA CIVIL	1.047.996	87.333	87.333	87.333	87.333	1.397.328	139.810	1.537.138	10.000	625	
PEON ESPECIALIZADO	PEON ESPECIALIZADO	966.336	80.528	80.528	80.528	80.528	1.288.448	139.810	1.428.258	8.500	531	
PEON ORDINARIO .A.	AYUDANTE DE OFICIO	871.048	72.589	72.589	72.589	72.589	1.161.424	139.810	1.301.234	8.500	531	
PEON ORDINARIO .B.	AYUDANTE DE OFICIO	814.080	67.840	67.840	67.840	67.840	1.085.440	139.810	1.225.250	8.500	531	
BROBENANZA	PORTERO	966.336	80.528	80.528	80.528	80.528	1.288.448	139.810	1.428.258	8.500	531	
GUARDIA JURADO	VIGILANTE	966.336	80.528	80.528	80.528	80.528	1.288.448	139.810	1.428.258	8.500	531	
NEZO DE ALMACEN	NEZO DE ALMACEN	966.336	80.528	80.528	80.528	80.528	1.288.448	139.810	1.428.258	8.500	531	
LIMPIADORA (1/2 JORNADA)	LIMPIADORA	463.336	38.628	38.628	38.628	38.628	618.048	49.905	667.953	4.250	266	

VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS, NOCTURNIDAD, COMPENSACION FESTIVOS, DESPLAZAMIENTO DE DESCANSO, TRASLADO A DISTINTO CENTRO, PLUS DE TRANSPORTE, PLUS DE INCREMENTO DE MONEDA Y COMIDA, PLUS DE TURNOS ESPECIALES Y PLUS DE DOCUMENTACION ESTACION PEAJE VILLACASTIN, COMERCIO AÑO 1989

EMPL E O	C A T E G O R I A	HORAS ET-TRAS DI-TEMPEN-TRAS	HORAS EXTRAS	NOCTURNIDAD			COMPENSACION FESTIVO-TRASLADO DE DESCANSO		TRASLADO A DISTINTO CENTRO	OTROS CONCEPTOS
				BASE APLI-CACION (TOTAL PES)	IMPORTE 25% SOBRE ANTERIOR, PTS.		VALOR	JORNADA D E HORAS		
					REG	D T A JORN. D H.				
MAESTRO MECANICO	ENCARGADO DE TALLER	1,416	1,179	116,000	29,000	967	552	4,416	339	SUPLIDO POR TRANSPORTE, MAS 0,50 HORAS POR TIEMPO EMPLEADO, TRASLADO A DISTINTO CENTRO
MAESTRO ELECTRICISTA	ENCARGADO DE TALLER	1,416	1,179	116,000	29,000	967	552	4,416	339	
OFICIAL DE 1. ADMINISTRATIVO	OFICIAL DE 1. ADMINISTRATIVO	1,210	1,000	99,000	24,750	825	472	3,776	291	SAN RAFAEL-VILLACASTIN Y VICEVERSA 1.684
OFICIAL DE 2. ADMINISTRATIVO	OFICIAL DE 2. ADMINISTRATIVO	1,097	914	90,000	22,500	750	421	3,360	261	SAN RAFAEL-VILLACASTIN Y VICEVERSA 1.684
OFICIAL DE 3. ADMINISTRATIVO	OFICIAL DE 3. ADMINISTRATIVO	1,036	863	84,000	21,000	700	406	3,248	246	SAN RAFAEL-VILLACASTIN Y VICEVERSA 1.684
AUXILIAR MECANOGRAFIA	AUXILIAR MECANOGRAFIA	873	729	73,200	18,300	610	352	2,816	211	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO A.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO A.	873	729	73,200	18,300	610	352	2,816	211	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO B.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO B.	855	713	67,200	16,800	560	296	2,368	202	PLUS DE TRANSPORTE, PERSONAL QUE NO DISFRUTA DEL SERVICIO DE LA EMPRESA
JEFE DE CONTROL DE TRANSMISOS DE 1.	JEFE DE ESTACION "C."	1,316	1,097	106,000	27,000	900	513	4,194	315	
JEFE DE CONTROL DE TRANSMISOS DE 2.	JEFE DE ESTACION "C."	1,229	1,024	99,600	24,900	830	472	3,800	295	
COBRADOR DE PEAJE DE 1.	COBRADOR DE PEAJE DE 1.	1,210	1,000	99,000	24,750	825	472	3,776	291	SAN RAFAEL Y VILLACASTIN, 1. CONTINUADA 149
COBRADOR DE PEAJE DE 2.	COBRADOR DE PEAJE DE 2.	1,097	914	90,000	22,500	750	421	3,360	261	SAN RAFAEL Y VILLACASTIN, 1. SOBRE 298
COBRADOR DE PEAJE DE 3.	COBRADOR DE PEAJE DE 3.	1,036	863	84,000	21,000	700	406	3,248	246	SAN RAFAEL, 1. CONTINUADA 321
AUXILIAR DE COBRADOR DE PEAJE	AUXILIAR DE COBRADOR DE PEAJE	873	729	80,000	19,000	590	352	2,816	211	SAN RAFAEL, 1. SOBRE 342
OFICIAL DE 1. ELECTRICISTA	OFICIAL DE 1. ELECTRICISTA	1,210	1,000	99,000	24,750	825	472	3,776	291	
OFICIAL DE 2. ELECTRICISTA	OFICIAL DE 2. ELECTRICISTA	1,097	914	90,000	22,500	750	421	3,360	261	
OFICIAL DE 3. ELECTRICISTA	OFICIAL DE 3. ELECTRICISTA	1,036	863	84,000	21,000	700	406	3,248	246	
AYUDANTE DE ELECTRICISTA	AYUDANTE DE OFICIO	873	729	73,200	18,300	610	352	2,816	211	QUEBRANTE DE MONEDA
COORDINADOR DE COMUNICACIONES Y VIAJANDO	COORDINADOR DE COMUNICACIONES Y VIAJANDO	1,377	1,146	112,800	28,200	940	536	4,280	327	PLUS DE INCREMENTO DE MONEDA * COMIDA PARA TODOS LOS COBRADORES DE PEAJE 162
OFICIAL DE 1. MECANICO	OFICIAL DE 1. MECANICO	1,210	1,000	99,000	24,750	825	472	3,776	291	
OFICIAL DE 2. MECANICO	OFICIAL DE 2. MECANICO	1,097	914	90,000	22,500	750	421	3,360	261	PLUS TURNOS ESPECIALES
OFICIAL DE 3. MECANICO	OFICIAL DE 3. MECANICO	1,036	863	84,000	21,000	700	406	3,248	246	SE PERCIBIRAN ESTE PLUS, POR IMPORTE DE 1.200,- PESETAS, POR TURNO COMPLETO DE TRABAJO Y SERA DEVENGADO, CUANDO SE REALICE CUALQUIERA DE LOS TURNOS: A-1, A-5, B-2, B-3 Y B-4
AYUDANTE DE MECANICO	AYUDANTE DE OFICIO	873	729	73,200	18,300	610	352	2,816	211	PLUS COMPLEMENTO DOCUMENTACION
OFICIAL DE 1. CONDUCTOR-MECANICO	OFICIAL DE 1. CONDUCTOR-MECANICO	1,210	1,000	99,000	24,750	825	472	3,776	291	SE PERCIBIRAN 120, PTS., POR JORNADA, COMO COMPLEMENTO DOCUMENTACION DEL TURNO "C" POR LOS CONDUCTORES DE TRANSMISOS QUE PRESTEN SERVICIO EN LA ESTACION DE PEAJE DE VILLACASTIN EN LOS TURNOS "A" O "B", CUANDO NO EXISTA COMPLEMENTADOR EN EL "C"
OFICIAL DE 2. CONDUCTOR-MECANICO	OFICIAL DE 2. CONDUCTOR-MECANICO	1,097	914	90,000	22,500	750	421	3,360	261	
CAPATAZ DE 1. CONSERVACION OBRAS CIVIL	CAPATAZ DE 1. CONSERVACION OBRAS CIVIL	1,316	1,097	106,000	27,000	900	513	4,194	315	PLUS DE MONEDAS
CAPATAZ DE 2. CONSERVACION OBRAS CIVIL	CAPATAZ DE 2. CONSERVACION OBRAS CIVIL	1,229	1,024	99,600	24,900	830	472	3,800	295	SE PERCIBIRAN 1.300 PTS. COMO PLUS DE MONEDAS PARA TODOS LOS TRABAJADORES, QUE REALICEN SU TRABAJO EN SOPLINDO
JEFE DE EQUIPO	JEFE DE EQUIPO	1,210	1,000	99,000	24,750	825	472	3,776	291	
OFICIAL DE 1. CONSERVACION OBRAS CIVIL	OFICIAL DE 1. CONSERVACION OBRAS CIVIL	1,210	1,000	99,000	24,750	825	472	3,776	291	
OFICIAL DE 2. CONSERVACION OBRAS CIVIL	OFICIAL DE 2. CONSERVACION OBRAS CIVIL	1,097	914	90,000	22,500	750	421	3,360	261	
OFICIAL DE 3. CONSERVACION OBRAS CIVIL	OFICIAL DE 3. CONSERVACION OBRAS CIVIL	1,036	863	84,000	21,000	700	406	3,248	246	
PEON ESPECIALIZADO	AYUDANTE DE OFICIO	873	729	73,200	18,300	610	352	2,816	211	
PEON ORDINARIO A.	AYUDANTE DE OFICIO	855	713	67,200	16,800	560	296	2,368	202	
PEON ORDINARIO B.	AYUDANTE DE OFICIO	873	729	73,200	18,300	610	352	2,816	211	
ORONCERIA	PORTERO	873	729	73,200	18,300	610	352	2,816	211	
GUARDIA JUVENIL	VIGILANTE	873	729	73,200	18,300	610	352	2,816	211	
MOZO DE ALMACEN	AYUDANTE DE OFICIO	873	729	73,200	18,300	610	352	2,816	211	
LIMPIADORA	LIMPIADORA	855	713	67,200	16,800	560	296	2,368	202	

28933 RESOLUCION de 27 de octubre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa, con el número 2.896, el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos marca «Fal», modelo Marte-III, de la clase III, fabricado y presentado por la Empresa «Calzados Fal, Sociedad Anónima», de Arnedo (La Rioja).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar el zapato de seguridad marca «Fal», modelo Marte-III, de clase III, fabricado y presentado por la Empresa «Calzados Fal, Sociedad Anónima», con domicilio en Arnedo (La Rioja), avenida de Logroño, 21, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase III, grado A.

Segundo.-Cada calzado de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T.-Homol. 2.896.-27-10-89. Zapato de seguridad contra riesgos mecánicos. Clase III. Grado A.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5, de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 27 de octubre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

28934 RESOLUCION de 27 de octubre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa, con el número 2.900, el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos marca «Fal», modelo Urano-I, de clase I, fabricado y presentado por la Empresa «Calzados Fal, Sociedad Anónima», de Arnedo (La Rioja).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar el zapato de seguridad marca «Fal», modelo Urano-I, de clase I, fabricado y presentado por la Empresa «Calzados Fal, Sociedad Anónima», con domicilio en Arnedo (La Rioja), avenida de Logroño, número 21, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.-Cada calzado de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.-Homol. 2.900.-27-10-89.-Zapato de seguridad contra riesgos mecánicos.-Clase I.-Grado A.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5, de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 27 de octubre 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.