

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

4202 *RESOLUCION de 14 de enero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Ibérica de Autopistas, Sociedad Anónima» (IBERPISTAS, S. A.).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Ibérica de Autopistas, Sociedad Anónima» (IBERPISTAS, S. A.), que fue suscrito con fecha 10 de septiembre de 1990, 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, 14 de enero de 1991.—El Director general, Francisco José González de Lena.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Ibérica de Autopistas, Sociedad Anónima» (IBERPISTAS, S. A.).

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

CAPITULO PRIMERO

Normas generales

Artículo 1.º *Objeto.*—El objeto del presente Convenio Colectivo es la regulación de las relaciones laborales, tanto sociales como económicas, entre «Ibérica de Autopistas, Sociedad Anónima», y sus trabajadores adscritos a la explotación de la autopista durante el periodo de vigencia del mismo.

Art. 2.º *Ámbito personal y territorial.*—A) El presente Convenio Colectivo afectará al personal fijo de explotación de «Ibérica de Autopistas, Sociedad Anónima», que deberá tener asignada una categoría profesional.

B) Para el personal contratado bajo cualquiera de las modalidades prevenidas en el artículo 13 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. El anexo I, en sus apartados A) y B), regula las condiciones particulares de trabajo de los trabajadores en las modalidades de contrato fijo-discontinuo y temporal o eventual, respectivamente.

C) Quedan excluidos de este Convenio el personal directivo, técnicos titulados, jefes y los equivalentes a todos éstos 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.

Art. 3.º *Ámbito 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 1 de enero de 1990, salvo en los aspectos relativos a las deducciones por enfermedad, intereses de los préstamos, seguro de Empresa y horas extraordinarias, en los que habrá regido hasta la fecha de la firma del presente Convenio lo que se venía aplicando de acuerdo con el Convenio anterior. Por ello, la nueva consideración y valores de los conceptos mencionados anteriormente comenzarán a regir a partir del día 1 de agosto de 1990.

Su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1992, dándose por prorrogado a partir de esa fecha por años naturales, 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.

Art. 4.º *Compensación y absorción.*—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, con 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.

Art. 5.º *Vinculación 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.

Art. 6.º *Comisión Mixta de interpretación del Convenio.*—1. En cumplimiento de lo prevenido en el artículo 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 esta Comisión será paritaria.

A propuesta de cualquiera de las partes podrán efectuarse sustituciones de los miembros de la Comisión.

La Comisión se reunirá cuando sea necesario a juicio de una de las partes y de forma regular al menos una vez al año. Los componentes de la Comisión serán convocados con una anticipación mínima de tres 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 tres Vocales, como mínimo, de los cuatro 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:

- Interpretación de la aplicación de todas las cláusulas de este Convenio.
- Arbitraje en todas las cuestiones que las partes sometan a su consideración y que se deriven de la aplicación del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estado de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mejor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.
- Velar de forma especial para la reducción del absentismo.

CAPITULO II

Condiciones de trabajo

Art. 7.º *Régimen de contratación.*—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.

Art. 8.º *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 en la actualidad, y a los efectos del 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 punto kilométrico 56.700.
- Oficina Administrativa y de Control de Peaje, en San Rafael (Segovia).
- Oficina Administrativa y de Control de Peaje, en Villacastín (Segovia).
- Oficina Administrativa y de Control de Peaje, de Sanchidrián (Avila), y Area de Mantenimiento de esta zona.
- Almacén de fundentes, en kilómetro 73.800.
- De forma general ha de definirse como zona de trabajo el trazado total de la autopista de peaje Villalba-Adanero, accesos a la misma y áreas de servicio.

La apertura de nuevos centros de trabajo o la extensión de la zona de trabajo por ampliación de las actividades de «Iberpistas, Sociedad Anónima», sólo requerirá la negociación para las personas afectadas de nuevas condiciones, cuando éstas 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 de todo orden que 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 dichas dependencias o establecimientos.

El personal generalmente adscrito a un centro o zona de trabajo y que deba desplazarse a otro distinto percibirá una indemnización por el tiempo de desplazamiento, que se cifra en treinta 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 mil ochocientas veintiséis horas pactadas en el presente Convenio. Además, percibirá una cantidad como gastos suplidos por transporte si no utiliza medio de transporte de la Empresa.

Art. 9.º *Régimen y jornada 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. Para aquellos servicios en los que sea posible, también se contempla la semana ordinaria de trabajo con jornada intensiva.

La jornada efectiva de trabajo para todo el personal se establece en mil ochocientas veintiséis horas/año, y 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. Para el personal sujeto a media jornada de trabajo, las horas efectivas/año serán novecientos trece horas. 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.

Se acuerda por las partes que si durante la vigencia del presente Convenio el Gobierno decretara una reducción oficial de la jornada de trabajo, por debajo de las mil ochocientas veintiséis horas actuales, la Empresa asumiría esta disminución de horas sin que afectara a ninguno de los conceptos retributivos, siempre que dicha reducción no superara el 1,50 por 100 de las mil ochocientas veintiséis horas efectivas que rigen en el momento de la firma del presente Convenio. Las reducciones superiores al porcentaje indicado estarían sujetas a la disminución proporcional de los salarios y demás conceptos retributivos.

Se reconocen quince minutos de pausa por jornada de trabajo efectiva, computados fuera de la jornada efectiva pactada de mil ochocientas veintiséis horas/año. Estas pausas se efectuarán a lo largo de la jornada, en función de las necesidades del servicio. En determinados puestos de trabajo, que establecerá la Empresa, estas pausas podrán efectuarse a pie de máquina, en cuyo caso el empleado recibirá una compensación por jornada del 100 por 100 del tiempo genérico de las pausas, es decir, quince 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.

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 mil ochocientas veintiséis horas de trabajo efectivo pactadas. La aplicación de este ciclo de trabajo implica la existencia de los días llamados Vv, cuya distribución, en los casos que se pueda, será de la forma más regular posible, para beneficio de los trabajadores.

Para los colectivos en que ello sea posible, sin perjuicio ni distorsión en la cobertura de los servicios, podrán aplicarse ciclos alternados de ocho y nueve días, en los que seis serán de trabajo y dos o tres de descanso, respectivamente. En este caso no existirían los días Vv.

Para el personal adscrito a trabajo a turnos, la jornada generalmente será de siete horas cuarenta y cinco minutos diarios de trabajo efectivo. Con un mes de antelación, los servicios correspondientes elaborarán los cuadrantes de trabajo mensuales.

Para el personal a turno intensivo, la jornada de trabajo generalmente será de seis horas cuarenta y cinco minutos.

Art. 10. *Horarios y turnos.*—La cobertura del servicio público que presta «Iberpistas, Sociedad Anónima», 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 determinados, 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 horario (continuado y/o 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 rebasaran los límites de duración del trabajo previsto en las normas aplicables sobre la materia.

10.1 Horarios de la jornada a turnos:

Turnos normales:

Régimen de horario continuado:

Turno A o 1: De 7 a 15 horas.

Turno B o 2: De 15 a 23 horas.

Turno C o 3: De 23 a 7 horas.

Turno A-3 ó 13: De 8 a 15 horas.

Turno B-1 ó 21: De 15 a 22 horas.

Régimen de horario partido:

Turno A-1 u 11: De 9 a 13 y de 15 a 19 horas.

Turno 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.

Turno A-5 ó 15: De 6 a 14 horas.

Turno B-2 ó 22: De 16 a 24 horas.

Turno B-3 ó 23: De 17 a 1 hora.

Turno 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 mil ochocientas veintiséis horas, y se consideran 235,62 días de trabajo.

Jornada media efectiva anual:

235 días a 7 horas y 45 minutos: 1.821,25 horas.

1 día a: 4,75 horas.

Total horas de trabajo efectivo año: 1.826,00 horas.

No obstante cuanto antecede, la asignación de los turnos A-3 y B-1 podrá hacerse en períodos regulares, estando ambos sujetos a descanso dominical.

Aquellos empleados que ocupen un puesto de trabajo en el que tengan que ser relevados al término de su jornada no podrán dar por terminada la misma 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.

10.2 *Horario de la jornada intensiva.*—Para el personal sujeto a jornada intensiva, el horario será desde las ocho hasta las quince horas, de lunes a sábado, durante todo el año, con quince minutos de descanso intermedio o «pausa», a disfrutar a lo largo de la jornada.

Art. 11. *Vacaciones.*—El personal afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea su antigüedad en la Empresa, disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, que, por regla general, se tomarán de forma ininterrumpida, si bien por necesidades del servicio podrán fijarse períodos discontinuos, de los cuales uno no será inferior a quince días.

Cuando se trate de trabajadores que hayan ingresado en el transcurso del año, disfrutarán, dentro de dicho año, la parte proporcional calculada hasta el 31 de diciembre.

Teniendo en cuenta que el servicio que presta la Empresa tiene carácter de público y que las distintas épocas del año exigen distintas prestaciones en los servicios de mantenimiento, conservación, administración y peaje, la Comisión Mixta fijará anualmente los períodos y el número de empleados de cada sección, 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 de junio y el 15 de septiembre para que todo el personal pueda disfrutar de quince días de vacaciones dentro del verano. Los quince 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 quince 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 periodo disfrutado el año precedente.

Art. 12. *Calendario laboral*.—1. «Iberpistas, Sociedad Anónima», 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, Sociedad Anónima», 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.

Art. 13. *Licencias*.—Los trabajadores, previo aviso con un mínimo de cuarenta y ocho horas y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 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.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber público y personal suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables, en un periodo de tres meses la Empresa podrá pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa.

En el caso de que el trabajador perciba una indemnización o retribución por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, el importe de la misma se descontará del salario al que tuviera derecho en la Empresa.

- Para realizar las funciones de representación de personal en los términos establecidos legalmente.
- 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.

Art. 14. *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 reingreso deberá ser solicitado por el trabajador, dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. Voluntaria:

Los trabajadores con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año tendrán 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 cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
- A una excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
- 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 reingreso, si hubieran o se produjeran vacantes de igual o similar categoría a la suya, siempre que lo solicite antes de un mes como mínimo a contar de la desaparición de la causa motivadora de la excedencia.

Art. 15. *Categorías profesionales*.—«Iberpistas, Sociedad Anónima», 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 el anexo I del presente Convenio, «Iberpistas, Sociedad Anónima», en caso necesario, arbitrará nuevas categorías laborales para un mejor ajuste de su plantilla.

Art. 16. *Trabajos de superior o inferior categoría*.—El trabajador, en relación con las exigencias de la Empresa, podrá ser asignado temporalmente a misiones distintas de las inherentes a la categoría profesional a la que pertenezcan.

1. Los trabajadores fijos que realicen funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años, podrá reclamar ante la Dirección de «Iberpistas, Sociedad Anónima», la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de «Iberpistas, Sociedad Anónima», 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, Sociedad Anónima», 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.

Art. 17. *Destacamentos y traslados*.—Todo empleado podrá, por exigencias organizativas o del servicio, ser trasladado de un lugar de trabajo a otro. La Empresa procurará hacer compatible las exigencias del servicio con los intereses personales del empleado y respetará lo dispuesto en los pactos o normativa vigentes.

1. Destacamento. Se considera destacamento al desplazamiento a un lugar de trabajo distinto del de residencia habitual que diste de ésta más de 40 kilómetros 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 por 100 de las primeras 150.000 pesetas de retribución líquida anual, un 30 por 100 sobre las 150.000 pesetas siguientes, un 20 por 100 sobre las siguientes 150.000 pesetas y el 10 por 100 sobre el resto.

Los cambios de residencia que por este motivo se originen se realizarán 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:

- 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.
- Las siguientes circunstancias personales, familiares y sociales del empleado, de manera que será preferente el traslado del empleado que reúna menor número de puntos:

- Hijo subnormal con escuela: 200 puntos.
- Esposa impedida: 96 puntos.
- Padres impedidos: 80 puntos.
- Persona que haya sido trasladada anteriormente con carácter forzoso, con variación de domicilio: 80 puntos.
- Hijos de cinco a dieciséis años: 72 puntos/hijo.
- Hijo subnormal: 70 puntos/hijo.
- Esposa que trabaja: 64 puntos.
- Familiar impedido: 64 puntos.
- Efectos del clima sobre el empleado: 62 puntos.
- Hijo no emancipado que trabaja hasta veinte años: 53 puntos/hijo.
- Vivienda propia: 43 puntos.
- Hijo hasta cinco años: 35 puntos.
- Persona que ha sido trasladada anteriormente con carácter forzoso, sin variación de domicilio: 24 puntos.
- Entorno relaciones: 22 puntos.
- Obra social no trasladable: 21 puntos.
- Obra política no trasladable: 20 puntos.
- Por año de antigüedad en la Empresa: 12 puntos/año.

Cuanto antecede se entiende siempre con respecto a 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 2.º del presente artículo.

Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar por la rescisión del contrato en el término de quince días, a contar de la notificación del mismo, mediante percibo de una indemnización de veinte 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.

Art. 18. 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

Régimen económico

Art. 19. Normas generales.— «Iberpistas, Sociedad Anónima», 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 (retribuciones fijas) está compuesta por los dos conceptos denominados sueldo Convenio y 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 las retribuciones variables y las retribuciones eventuales.

Las retribuciones variables complementarán la retribución del trabajador a través de pluses derivados automáticamente del tipo y lugar de trabajo, del turno realizado y de las características del día asignado. Son retribuciones variables los pluses de nocturnidad, de quebranto de moneda y conteo, de compensación de festivos, de traslado de descanso, de turnos especiales, de domingo, de transporte y los suplidos por transporte.

Las retribuciones eventuales serán abonadas al trabajador como consecuencia de la realización de trabajos extraordinarios o generadas por situaciones puntuales de carácter particular de algún trabajador. Son retribuciones eventuales las horas extraordinarias, las horas interpestitivas, los incentivos personales, las dietas por desplazamiento y las pagas por años de servicio.

El conjunto de conceptos retributivos constituye un todo homogéneo, cuyo exceso por encima 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.

Art. 20. Retribuciones fijas.— 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 sueldo de Convenio se obtiene como suma del salario base y el complemento de puesto de trabajo.

El 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. Las partes

deliberantes determinan que para el personal de «Iberpistas, Sociedad Anónima», sin distinción de categorías profesionales, el salario base es el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, haciendo constar expresamente que cualquier variación que el salario base pueda experimentar durante la vigencia del presente Convenio quedará compensada sin repercusión dentro del sueldo de Convenio.

El complemento de puesto de trabajo es el que regula las posibles variaciones del salario base y establece el complemento 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 los correspondientes anexos.

La suma de los conceptos salario base y complemento 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.

El sueldo de Convenio se distribuirá a los trabajadores en 16 pagas iguales en su cuantía: 12 pagas mensuales, dos gratificaciones extraordinarias y dos pagas de beneficios:

a) Pagas mensuales. Se obtendrán de dividir el sueldo de Convenio entre 16 y se abonarán a todos los trabajadores regularmente antes del último día de cada mes.

b) Gratificaciones extraordinarias. Al personal que legalmente le correspondan le serán abonadas dos gratificaciones extraordinarias, concretamente en los meses de junio y diciembre. El importe de las mismas será equivalente a un dieciséisavo del sueldo de Convenio.

Las gratificaciones extraordinarias serán liquidables en cuanto a su cuantía, proporcionalmente al tiempo trabajado, correspondiendo la de junio al periodo 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.

c) Participación en los resultados de la Empresa. En los días 15 de marzo y 15 de septiembre de cada año se abonará al personal afectado por el presente Convenio, en concepto de participación en los resultados de la Empresa, una cantidad equivalente a un dieciséisavo del sueldo de Convenio. Esta participación corresponde a un periodo 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.

2. Antigüedad. Los trabajadores fijos o de plantilla disfrutan como complemento personal por antigüedad de una cantidad anual por el tiempo de servicios prestados a la Empresa. Se pacta por los trabajadores y la Empresa que, a partir del año 1990, esta cantidad sea igual al producto de multiplicar el sueldo de Convenio por el número de años de prestación de servicios y por el coeficiente 0,005. Esta cantidad se percibirá distribuida en las dieciséis pagas anteriormente indicadas. En el mes en que cada trabajador cumpla una nueva anualidad esta cantidad se incrementará en un 0,5 por 100 del sueldo de Convenio.

Dado que la actual retribución por este concepto difiere de los términos pactados en el párrafo anterior, se establece como mecanismo para regularizar esta situación en el curso de los años próximos las siguientes reglas:

Aquellos trabajadores que perciban actualmente por este concepto una cantidad inferior a la establecida, revisarán a principio de año esta cantidad con el porcentaje de revisión fijado para el sueldo de Convenio y al cumplimiento de una nueva anualidad, percibirán en lugar del 0,5 por 100 del sueldo de Convenio que les correspondiera, el 1,5 por 100 del mismo hasta que su situación quede regularizada.

A aquellos trabajadores que perciban actualmente por este concepto una cantidad superior a la establecida, al cumplimiento de una nueva anualidad, la antigüedad se les incrementará en el mismo 0,5 por 100 del sueldo de Convenio. Sin embargo, la cantidad anual por antigüedad no sufrirá revisiones a primeros de año hasta que la situación quede regularizada.

A los trabajadores que perciban por este concepto una cantidad superior a la establecida, si son ascendidos de categoría, en ese momento se les regularizará su situación absorbiendo en el ascenso los excesos que por dicho concepto se pudieran percibir.

La cantidad máxima a percibir por el concepto de antigüedad será la correspondiente a treinta años de servicio en la misma, es decir, el 15 por 100 del sueldo de Convenio.

El anexo II recoge para el año 1990 y para cada categoría profesional el salario de Convenio, distribuido entre las pagas mensuales, gratificaciones reglamentarias y participación en los resultados de la Empresa, y la cantidad mensual a percibir en la fecha de cumplimiento de la antigüedad.

Art. 21. Retribuciones variables.-1. Plus de trabajo en turno nocturno. El personal que, en virtud del turno de trabajo que le corresponda, deba laborar de noche, o sea, de las veintitrés horas a las siete horas, percibirá, independientemente de los conceptos fijos establecidos, una retribución compensatoria al 25 por 100 del salario base mencionado en el artículo 34-6 del Estatuto de los Trabajadores. No tendrán derecho a la percepción de este plus los trabajadores que sean contratados específicamente para prestar sus servicios entre las veintitrés y las siete horas.

2. Plus por quebranto de moneda y conteo. Los trabajadores incluidos en la categoría de «Cobradores de Peaje» percibirán una cantidad por día trabajado, cuyo importe se incluye en el anexo III, 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.

3. Plus de festivos. Se establece una compensación económica por día festivo trabajado, entendidos como tales los que anualmente señale la autoridad laboral.

4. Plus de traslado descanso. Cuando por circunstancias o necesidades del servicio un trabajador no pueda disfrutar en su día de descanso según el turno correspondiente, el trabajador percibirá la correspondiente compensación económica.

El trabajador podrá optar, además, entre cobrar como extraordinarias las horas realizadas ese día o solicitar a la Empresa que le facilite un nuevo día de descanso cuando ello sea posible.

5. 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.

6. Plus de domingo. Todos los trabajadores de la Empresa que realicen su trabajo en cualquiera de los turnos de un domingo percibirán este plus.

7. Plus de transporte. Este plus se establece para todo el personal sujeto a Convenio que deba realizar el desplazamiento al centro de trabajo por sus propios medios. El trabajador sujeto a turno partido cobrará doble plus. 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.

8. Plus de traslado a centro de trabajo. El personal adscrito a un centro o zona de trabajo, que deba desplazarse a otro distinto, percibirá una indemnización monetaria por el tiempo de desplazamiento que se cifra en treinta minutos. Dicha indemnización se percibirá como hora normal de trabajo y no se computará como trabajo efectivo dentro de las mil ochocientas veintiséis horas pactadas en el presente Convenio. Además, percibirá una cantidad en función del desplazamiento efectuado como gastos suplidos de transporte si no utiliza medio de transporte de la Empresa.

El anexo III recoge para el año 1990 las cantidades a recibir para cada una de las categorías profesionales por cada uno de los conceptos que componen las «Retribuciones variables».

Art. 22. Retribuciones eventuales.-1. Horas extraordinarias. 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 artículo 7.º del Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, y en el artículo 1 de la Orden ministerial de 1 de marzo de 1983 sobre cotización adicional a la Seguridad Social son horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender afluencias imprevistas de tráfico, refuerzos, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la Empresa con la periodicidad y criterios establecidos en el artículo 2.º, artículo 3.º y artículo 4.º de la citada Orden ministerial de 1 de marzo de 1983, procederá, en su caso, a la cotización adicional por horas extraordinarias.

Las partes convienen que las horas extraordinarias que se efectúen se ajustarán a lo prevenido en el artículo 1.º de la referida Orden ministerial de 1 de marzo.

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 III.

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.

Cuando un trabajador fuera de servicio sea requerido para prestar un servicio de urgencia entre las cero horas y seis horas, las horas realizadas tendrán el carácter de «intempestivas» y su valor tendrá un incremento del 20 por 100 respecto del valor correspondiente para hora extra «normal».

2. 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 quince años de servicio ininterrumpido a la Empresa, una cantidad equivalente a la última mensualidad percibida, excluidos los pluses; al cumplir los veinte años, dos sueldos; al cumplir los veinticinco años, dos sueldos; al cumplir los treinta años, tres sueldos; al cumplir los treinta y cinco años, tres sueldos, y al cumplir los cuarenta años, cuatro sueldos.

Art. 23. Revisión anual de las retribuciones.-Las tablas de los anexos II y III recogen para el año 1990 la valoración de todos los conceptos retributivos para cada una de las categorías profesionales.

Dado que el Convenio tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 1992, se pactan las siguientes revisiones anuales para todos los conceptos retributivos, salvo para aquellos para los que específicamente se haya pactado otra fórmula:

Cuadro de porcentajes de revisión

Para el año 1991: Variación del IPC (90) más un punto.

Para el año 1992: Variación del IPC (91) más un punto.

Siendo el IPC la variación anual del Índice de Precios al Consumo nacional del año anterior expresado en tanto por ciento.

Artículo 24. Enfermedades y accidentes.-En caso de baja por enfermedad o accidente laboral la Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social a su cargo. A partir del primer día se cobrará el 100 por 100 del referido sueldo de Convenio y antigüedad. Esta situación se mantendrá mientras el empleado perciba prestaciones de la Seguridad Social por ILT.

Para los casos de baja por enfermedad y accidente, la Empresa reserva la facultad de poder exigir a los trabajadores afectados que 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 «berpistas, Sociedad Anónima», la dirección de la Empresa suprimirá el complemento de las prestaciones de la Seguridad Social o Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo.

Artículo 25. Pago de haberes.-A efectos de una mayor seguridad tanto personal como material, el pago de haberes podrá efectuarse a través de ingresos en cuenta corriente o libreta de ahorro a nombre del empleado, en cualquiera de las agencias, sucursales o corresponsalías de la entidad de ahorro o bancaria que, de la localidad de su residencia, indique personalmente, en el bien entendido que estos ingresos deberán estar a disposición del interesado antes del último día de cada mes o de la última fecha para la percepción de las gratificaciones. No obstante lo que antecede, la Empresa se reserva el derecho de efectuar el pago de haberes por talón bancario o en efectivo.

CAPITULO IV

Mejoras sociales

Artículo 26. Seguro de vida y accidentes.-Independientemente de la filiación 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 2.400.000 pesetas en caso de muerte natural y de 4.800.000 pesetas si el fallecimiento es consecuencia de accidente. El pago de las primas del seguro será a cargo de la Empresa, si bien los empleados contribuirán al pago de las primas mediante una deducción de 420 pesetas al mes. Dicha deducción se efectuará en la nómina de las pagas ordinarias. Queda libertad a los trabajadores el aumentar el capital asegurado a su costa beneficiándose de la póliza colectiva.

Artículo 27. Préstamos.-La Empresa concederá préstamos a sus empleados y en una cuantía que podrá alcanzar como máximo seis mensualidades líquidas, a amortizar en un máximo de treinta y seis meses. No se podrá solicitar un nuevo préstamo mientras exista en curso otro de amortización.

Para la aprobación de las solicitudes de préstamos y la fijación del plazo de amortización se tendrán en cuenta, entre otros aspectos, el número de préstamos solicitados anteriormente y la necesidad del mismo (siendo prioritarios aspectos tales como contraer matrimonio, necesidades de vivienda o enfermedad).

La Empresa destinará a préstamos un importe máximo global, que en ningún caso podrá superar la cifra de 20.000.000 de pesetas. En este fondo se incluyen los préstamos actualmente en vigor.

Los préstamos serán solicitados a la Empresa mediante escrito dirigido a la Jefatura de Personal. Una vez recibidas las solicitudes se elevarán a la dirección de la Empresa con el informe para su resolución. Periódicamente se dará cumplida información a la Comisión Mixta de

interpretación del Convenio sobre los préstamos concedidos y los saldos disponibles.

Artículo 28. Aval de préstamos.—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 15.000.000 de pesetas. En este fondo se incluyen los avales por 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 y un seguro de vida complementario al que dispone la Empresa para cubrir la garantía del aval en caso de fallecimiento.

Artículo 29. Ayuda escolar.—La Empresa destinará a ayuda escolar la cantidad de 900 pesetas para 1990 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 cinco y veinticinco años. Esta cantidad será revisada a lo largo de los años de vigencia del Convenio con los porcentajes generales establecidos en el artículo 23.

Los hijos de los trabajadores, que padezcan algún tipo de disminución física o mental, aunque no estudien, tendrán derecho a esta ayuda.

CAPITULO V

Organización del trabajo

Artículo 30. 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 a la 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, dependen de la satisfacción que nace no sólo de una retribución decorosa y justa, sino de que las relaciones con todos los trabajadores y, en especial, las que sean consecuencia del ejercicio de la libertad que se reconoce a la Empresa están asentadas sobre la justicia.

Art. 31. Organización de la Empresa.—Siguiendo lo proclamado en el artículo anterior, la Empresa adecuará su funcionamiento orgánico de acuerdo a la actividad que deba 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 adecuadamente proporcionadas en cada grupo.

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.

Art. 32. Zonas de trabajo.—Se entenderán por «zonas o centros de trabajo» aquellos sectores o tramos de explotación en que se haya dividido la concesión al objeto de conseguir una adecuada distribución del personal, facilitándole la situación y extensión de los mismos, a efectos de encuadramiento, traslado y demás posibles consecuencias.

Corresponderá a «Iberpistas, Sociedad Anónima», la obtención de las autorizaciones administrativas correspondientes, íntimamente relacionadas con la característica de la explotación.

Art. 33. 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.

Art. 34. Comportamientos.—Se declaran como objetivos comunes la necesidad de mantener las 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 ser 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 las labores propias de cualquier categoría profesional, el empleado se responsabiliza y acepta la realización de otros menesteres relacionados con su puesto de trabajo y que pueden referirse al estado de policía del lugar, puesta en marcha de medidas de seguridad, colaboración con los servicios de operación y mantenimiento, etc.

Art. 35. 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

Representación de los trabajadores en el seno de la Empresa

Art. 36. 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 Villacastín y un Delegado de Personal del Centro de trabajo de Sanchidrián, elegidos por y entre los miembros del respectivo Comité de Empresa y Delegados del personal, cuya función será, aparte de las específicamente determinadas en este Convenio, la de entender de cuantas cuestiones estén relacionadas con los intereses específicos de los trabajadores de la Empresa, siempre que afecten a más de un Centro de trabajo, o a uno solo, si éste pidiera su intervención.

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

El Comité 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 (arts. 61 y 81), todo ello sin perjuicio de los derechos y garantías que ostenten 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, se deberán coordinar para su representatividad ante la Empresa.

Art. 37. Comité 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.

Relación anual de prendas de vestuario que quedan fijadas para los colectivos afectados

Para Peajistas y Controladores de Tránsitos:

Prendas	Duración Años
3 Camisas de manga larga	2
2 Camisas de manga corta	2
1 Cinturón	2
2 Corbatas	2
2 Pantalones de invierno	2
2 Pantalones de verano	3
1 Chaqueta o cazadora	2
4.000 pesetas para adquisición de calzado en color negro, que será obligatorio	1
1 Chubasquero	3

Para Coordinadores de Comunicaciones y personal de Oficina: Las mismas prendas a excepción del chubasquero.

Para el personal de Electricidad, Mecánica y Conservación, el siguiente:

Prendas	Duración - Años
2 Monos de tela	1
1 Botas de cuero	2
1 Botas de goma	2
1 Botas de verano	2
1 Traje de agua	3
1 Guantes	2
1 Gorro para invierno	2
1 Gorra para verano	2
1 Anorak	3

Para las señoras de Limpieza:

Prendas	Duración - Años
2 Batas de tela	1
1 Botas de goma	3
1 Anorak	4

CAPITULO VII

Faltas y sanciones

Art. 38. Faltas.

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

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará en razón de su importancia, 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, los 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 artículo 41 del presente Convenio.

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

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

- La no comunicación con la antelación debida de la falta al trabajo o retraso en su incorporación por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- De una a cinco faltas de puntualidad, sin justificación razonable, en el plazo de un mes.
- Faltar un día al mes, sin justificar.
- Falta de aseo y limpieza personal, ocasional.
- Entrar en los locales de trabajo sin la autorización debida y dentro de las horas no comprendidas en la jornada.
- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, tan pronto como éstos se produzcan.
- Entregarse a la lectura en las horas de trabajo.
- Discusiones o faltas leves de consideración a los compañeros y superiores.
- Falta de atención y diligencia con el usuario.
- 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 defecto ocasionados en los avisos puestos en los tabloneros 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.

ll) Ineficiencia o negligencia leve en la realización de los deberes, funciones o misiones encomendadas.

m) No avisar a quien corresponda de cualquier accidente por leve que sea, ocurrido en el curso del trabajo. Si implicase perjuicio grave o muy grave para la Empresa o el usuario, será considerada falta grave o muy grave.

n) No usar los elementos de seguridad requeridos aunque se produzca accidente.

ñ) No contestar a las solicitudes o reclamaciones por radio.

o) Dentro de los locales e instalaciones de la Empresa, el no llevar la tarjeta de identificación en lugar visible y el no comunicar inmediatamente su pérdida a la oficina de administración de la autopista.

2. Faltas graves.-Se considerarán faltas graves:

a) Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un período de treinta días.

b) Una falta no justificada de puntualidad al mes, con un retraso superior a treinta minutos, cuando se tuviera que relevar a un compañero.

c) Faltar dos días al trabajo, durante un mes, injustificadamente.

d) Las discusiones o faltas de consideración a los compañeros y superiores que produjeran escándalo y repercutan gravemente en la buena marcha de los servicios.

e) Embriaguez ocasional en las horas del servicio.

f) Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él o simular enfermedad o accidente.

g) La desobediencia a las órdenes dadas por un superior dentro de su competencia y en materia de trabajo.

h) El abandono del trabajo sin causa justificada.

i) El quebranto o violación de secretos o de cuestiones de obligada reserva que se conozcan por razón del cargo laboral o sindical.

j) Las faltas de consideración y respeto a los superiores o a los subordinados siempre que se empleen expresiones violentas, groseras o despectivas.

k) Dormirse durante las horas de prestación de la actividad laboral.

l) Ejecutar durante la jornada trabajo que no fuese el encomendado por la Empresa y utilizar para fines propios instalaciones, servicios o instrumentos de la Empresa.

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 treinta días.

3. Faltas muy graves.-Se considerarán faltas muy graves:

a) El colocar en grave riesgo de accidente a un compañero o usuario u ocasionar peligro de avería, defecto 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 periodo de treinta días.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

q) El abandono de trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 39. Sanciones.—Las faltas leves se podrán sancionar con:

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo hasta cinco días.

Traslado de destino que no suponga cambio de residencia durante quince días.

Las faltas graves podrán sancionarse con:

Traslado de puesto de trabajo que implique cambio de residencia.

Suspensión de empleo y sueldo de seis a quince días.

Pérdida de tres años de antigüedad.

Postergación para el ascenso.

Las faltas muy graves podrán sancionarse con:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.

Despido.

Art. 40. 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.

Art. 41. Cancelación 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: Seis meses.

Graves: Un año.

Muy graves: Tres años.

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

CAPITULO VIII

Conflictos colectivos

Art. 42. Conflictos colectivos.—No obstante lo pactado en el artículo 37 del presente Convenio, para el futuro se conviene que, dada la configuración como públicos de los servicios prestados por la Empresa, sin perjuicio de la obligada vinculación a las prestaciones establecidas con carácter general por la normativa ordinaria reguladora de la materia, deberán tenerse en cuenta las siguientes cuestiones:

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

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

Dada la obligación legal de funcionamiento ininterrumpido en la explotación de las autopistas de peaje, el Comité de huelga deberá garantizar durante todo el transcurso de la misma la prestación de todos aquellos servicios necesarios para el mantenimiento de cada una de las instalaciones que constituyen la totalidad del complejo de explotación, en condiciones mínimas de funcionamiento exigidas para la seguridad de los usuarios, conservación de los locales, maquinaria e instalaciones, y percepción por la Empresa concesionaria del importe correspondiente al derecho de utilización por los usuarios de sus instalaciones. En todos los casos corresponderá a la Dirección de la Empresa la designación de aquellos puestos de trabajo no susceptibles de abandono y de los trabajadores 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 el puesto de trabajo de inaplazable necesidad a tenor de los criterios antes expuestos.

CAPITULO IX

Disposiciones finales

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

Segunda.—Composición de la Comisión Mixta:

La Comisión Mixta a la que hace referencia el artículo 6.º del texto estará compuesta por los siguientes miembros:

Representación de la Empresa: Don Rubén Fernández Fuentes y don Mariano María Antón.

Representación de la parte trabajadora: Don José María Rodríguez Martín y don José Antonio Díez Tapia.

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

Cuarta.—Comisión negociadora:

La Comisión negociadora del presente Convenio Colectivo firma el presente en prueba de conformidad:

Por «Ierpistas, Sociedad Anónima»: Don Rubén Fernández Fuentes y don Mariano María Antón.

Por los trabajadores: Don José María Rodríguez Martín, don José Antonio Díez Tapia, don Emilio Campo Muñoz, don Mariano Bartolomé García, don Angel Ayuso Maroto y don Carlos Vázquez Fernández.

ANEXO I

Regulación 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 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, Sociedad Anónima», los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados según necesidades a lo largo del año y a cualquiera de los turnos de trabajo que se incluyen 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:

$$\frac{\text{SAC} + \text{AN}}{1.826 \text{ horas/año}}$$

Siendo:

SAC = Salario Anual Convenio.

AN = Antigüedad Anual.

1.826 = Horas efectivas de trabajo/año.

9. Asimismo percibirán la cantidad correspondiente y fijada en Convenio en concepto de plus de Quebranto de Moneda y Conteo, cuyo total anual será distribuido entre las 1.826 horas/año.

10. 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.

11. A los trabajadores fijos-discontinuos se les reconoce el derecho del disfrute de excedencia en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores.

12. 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.

13. A los trabajadores fijos-discontinuos les serán de aplicación las normas sobre transportes y dietas que rigen para los trabajadores de actividad continuada.

14. 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, Sociedad Anónima», 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 contempla el Convenio para el personal fijo de actividad continuada.

9. Los trabajadores con contrato temporal o eventual tendrán derecho a los salarios, pluses 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.

ANEXO II

Tabla salarial nominal para el personal de explotación de autopista. Convenio año 1990

TABLA DE SALARIOS 1990

Empleo	Categoría	Sueldo de Convenio						Antigüedad 0,50 por 100 s/ta.		
		Importe paga mes	Importe a distribuir en 12 pagas	Importe paga extra de junio	Importe paga extra de Navidad	Pagas de beneficios		Importe total año en 15 pagas	Importe total del año	Importe total por paga
						Mes de marzo	Mes de septiembre			
Maestro Mecánico.....	Encargado de Taller.....	150.305	1.803.656	150.305	150.305	150.305	150.305	2.404.875	12.024	752
Maestro Electricista.....	Encargado de Taller.....	150.305	1.803.656	150.305	150.305	150.305	150.305	2.404.875	12.024	752
Oficial 1. ^a Administrativo.....	Oficial 1. ^a Administrativo.....	125.806	1.509.672	125.806	125.806	125.806	125.806	2.012.895	10.064	629
Oficial 2. ^a Administrativo.....	Oficial 2. ^a Administrativo.....	113.757	1.362.684	113.757	113.757	113.757	113.757	1.816.912	9.085	568
Oficial 3. ^a Administrativo.....	Oficial 3. ^a Administrativo.....	103.757	1.245.084	103.757	103.757	103.757	103.757	1.660.112	8.301	519
Auxiliar Mecanografía.....	Auxiliar Mecanografía.....	96.407	1.156.884	96.407	96.407	96.407	96.407	1.542.512	7.713	482
Auxiliar Administrativo «A».....	Auxiliar Administrativo «A».....	96.407	1.156.884	96.407	96.407	96.407	96.407	1.542.512	7.713	482

Empleo	Categoría	Sueldo de Convenio						Antigüedad 0,50 por 100 a/ta.		
		Importe paga mes	Importe a distribuir en 12 pagas	Importe paga extra de junio	Importe paga extra de Navidad	Pagas de beneficios		Importe total año en 15 pagas	Importe total del año	Importe total por paga
						Mes de marzo	Mes de septiembre			
Auxiliar Administrativo «B»	Auxiliar Administrativo «B»	82.704	992.448	82.704	82.704	82.704	82.704	1.323.264	6.616	414
Jefe Control Tránsitos 1. ^a	Jefe de Estación «B»	138.055	1.656.660	138.055	138.055	138.055	138.055	2.208.880	11.044	690
Jefe Control Tránsitos 2. ^a	Jefe de Estación «C»	131.931	1.583.172	131.931	131.931	131.931	131.931	2.110.896	10.554	660
Cobrador de Peaje 1. ^a	Cobrador de Peaje 1. ^a	125.806	1.509.672	125.806	125.806	125.806	125.806	2.012.895	10.064	629
Cobrador de Peaje 2. ^a	Cobrador de Peaje 2. ^a	113.557	1.362.684	113.557	113.557	113.557	113.557	1.816.912	9.085	568
Cobrador de Peaje 3. ^a	Cobrador de Peaje 3. ^a	103.757	1.245.084	103.757	103.757	103.757	103.757	1.660.112	8.301	519
Auxiliar Cobrador de Peaje	Auxiliar Cobrador de Peaje	74.683	896.196	74.683	74.683	74.683	74.683	1.194.928	5.975	373
Oficial 1. ^a Electricista	Oficial 1. ^a Electricista	125.806	1.509.672	125.806	125.806	125.806	125.806	2.012.895	10.064	629
Oficial 2. ^a Electricista	Oficial 2. ^a Electricista	113.557	1.362.684	113.557	113.557	113.557	113.557	1.816.912	9.085	568
Oficial 3. ^a Electricista	Oficial 3. ^a Electricista	103.757	1.245.084	103.757	103.757	103.757	103.757	1.660.112	8.301	519
Ayudante Electricista	Ayudante de Oficio	96.407	1.156.884	96.407	96.407	96.407	96.407	1.542.512	7.713	482
Coordinador de Comunicaciones y Vialidad	Coordinador de Comunicaciones y Vialidad	145.405	1.744.860	145.405	145.405	145.405	145.405	2.326.480	11.632	727
Oficial 1. ^a Mecánico	Oficial 1. ^a Mecánico	125.806	1.509.672	125.806	125.806	125.806	125.806	2.012.895	10.064	629
Oficial 2. ^a Mecánico	Oficial 2. ^a Mecánico	113.557	1.362.684	113.557	113.557	113.557	113.557	1.816.912	9.085	568
Oficial 3. ^a Mecánico	Oficial 3. ^a Mecánico	103.757	1.245.084	103.757	103.757	103.757	103.757	1.660.112	8.301	519
Ayudante Mecánico	Ayudante de Oficio	96.407	1.156.884	96.407	96.407	96.407	96.407	1.542.512	7.713	482
Oficial 1. ^a Conductor-Mecánico	Oficial 1. ^a Conductor-Mecánico	125.806	1.509.672	125.806	125.806	125.806	125.806	2.012.895	10.064	629
Oficial 2. ^a Conductor-Mecánico	Oficial 2. ^a Conductor-Mecánico	113.557	1.362.684	113.557	113.557	113.557	113.557	1.816.912	9.085	568
Capataz 1. ^a Conser. Obra Civil	Capataz 1. ^a Conser. Obra Civil	138.055	1.656.660	138.055	138.055	138.055	138.055	2.208.880	11.044	690
Capataz 2. ^a Conser. Obra Civil	Capataz 2. ^a Conser. Obra Civil	131.931	1.583.172	131.931	131.931	131.931	131.931	2.110.896	10.554	660
Jefe de Equipo COC	Jefe de Equipo COC	125.806	1.509.672	125.806	125.806	125.806	125.806	2.012.895	10.064	629
Oficial 1. ^a Conserv. Obra Civil	Oficial 1. ^a Conserv. Obra Civil	125.806	1.509.672	125.806	125.806	125.806	125.806	2.012.895	10.064	629
Oficial 2. ^a Conserv. Obra Civil	Oficial 2. ^a Conserv. Obra Civil	113.557	1.362.684	113.557	113.557	113.557	113.557	1.816.912	9.085	568
Oficial 3. ^a Conserv. Obra Civil	Oficial 3. ^a Conserv. Obra Civil	103.757	1.245.084	103.757	103.757	103.757	103.757	1.660.112	8.301	519
Peón Especializado	Ayudante de Oficio	96.407	1.156.884	96.407	96.407	96.407	96.407	1.542.512	7.713	482
Peón Ordinario «A»	Ayudante de Oficio	87.833	1.053.996	87.833	87.833	87.833	87.833	1.403.328	7.027	439
Peón Ordinario «B»	Ayudante de Oficio	82.704	992.448	82.704	82.704	82.704	82.704	1.323.264	6.616	414
Ordenanza	Portero	96.407	1.156.884	96.407	96.407	96.407	96.407	1.542.512	7.713	482
Guarda Jurado	Vigilante	96.407	1.156.884	96.407	96.407	96.407	96.407	1.542.512	7.713	482
Mozo de Almacén	Ayudante de Oficio	96.407	1.156.884	96.407	96.407	96.407	96.407	1.542.512	7.713	482
Limpiadora (media jornada)	Limpiadora	46.437	557.244	46.437	46.437	46.437	46.437	742.992	3.715	232

ANEXO III

Valor de las horas extraordinarias, nocturnidad, compensación festivos, desplazamiento de descanso, traslado a distinto Centro, plus de transporte, plus de quebranto de moneda y conteo y plus de turnos especiales. Convenio año 1990

RETRIBUCIONES VARIABLES 1990

Empleo	Categoría	Horas extras intertemporales	Horas extras normales	Nocturnidad			Compensación festivo traslado de descanso		Traslado a Centro distinto Por tiempo empleado (0,50 horas)	Otros conceptos retributivos
				Base de aplicación Total año	Importe 25 % s/base diaria (pesetas)		Valor hora	Valor jornada de 7,5 horas		
					Base diaria	Importe X 7,75 H				
Maestro Mecánico	Encargado de Taller	2.074	1.729	1.803.660	4.942	1.235	596	4.620	366	
Maestro Electricista	Encargado de Taller	2.074	1.729	1.803.660	4.942	1.235	596	4.620	366	<i>Suplido por transporte, más 0,50 horas por tiempo empleado, traslado a distinto Centro</i>
Oficial 1. ^a Administrativo	Oficial 1. ^a Administrativo	1.736	1.447	1.509.672	4.136	1.034	510	3.951	314	
Oficial 2. ^a Administrativo	Oficial 2. ^a Administrativo	1.567	1.306	1.362.684	3.733	933	455	3.524	282	
Oficial 3. ^a Administrativo	Oficial 3. ^a Administrativo	1.432	1.193	1.245.084	3.411	853	438	3.398	266	San Rafael-Villacastín y viceversa .
Auxiliar Mecnógrafa	Auxiliar Mecnógrafa	1.330	1.109	1.156.884	3.170	792	380	2.946	228	San Rafael-Sanchidrián y viceversa .
Auxiliar Administrativo «A»	Auxiliar Administrativo «A»	1.330	1.109	1.156.884	3.170	792	380	2.946	228	Sanchidrián-Villacastín y viceversa .
Auxiliar Administrativo «B»	Auxiliar Administrativo «B»	1.141	951	992.448	2.719	680	299	2.318	218	
Jefe Control Tránsitos 1. ^a	Jefe de Estación «B»	1.905	1.588	1.656.660	4.539	1.135	554	4.294	340	
Jefe Control Tránsitos 2. ^a	Jefe de Estación «C»	1.821	1.517	1.583.172	4.337	1.084	513	3.976	319	<i>Plus de transporte, personal que no disfruta del servicio de Empresa</i>
Cobrador de Peaje 1. ^a	Cobrador de Peaje 1. ^a	1.736	1.447	1.509.672	4.136	1.034	510	3.951	314	
Cobrador de Peaje 2. ^a	Cobrador de Peaje 2. ^a	1.567	1.306	1.362.684	3.733	933	510	3.951	282	San Rafael y Villacastín, jornada continuada
Cobrador de Peaje 3. ^a	Cobrador de Peaje 3. ^a	1.432	1.193	1.245.084	3.411	853	438	3.398	266	San Rafael y Villacastín, jornada partida
Auxiliar Cobrador de Peaje	Auxiliar Cobrador de Peaje	1.031	859	896.196	2.455	614	380	2.946	228	San Rafael y Villacastín, jornada partida
Oficial 1. ^a Electricista	Oficial 1. ^a Electricista	1.736	1.447	1.509.672	4.136	1.034	510	3.951	314	Sanchidrián, jornada continuada
Oficial 2. ^a Electricista	Oficial 2. ^a Electricista	1.567	1.306	1.362.684	3.733	933	455	3.524	282	Sanchidrián, jornada partida
Oficial 3. ^a Electricista	Oficial 3. ^a Electricista	1.432	1.193	1.245.084	3.411	853	438	3.398	266	
Ayudante Electricista	Ayudante de Oficio	1.330	1.109	1.156.884	3.170	792	380	2.946	228	
Coordinador de Com. y Vialidad	Coordinador de Com. y Vialidad	2.007	1.672	1.744.860	4.780	1.195	579	4.486	353	
Oficial 1. ^a Mecánico	Oficial 1. ^a Mecánico	1.736	1.447	1.509.672	4.136	1.034	510	3.951	314	<i>Quebranto de moneda</i>
Oficial 2. ^a Mecánico	Oficial 2. ^a Mecánico	1.567	1.306	1.362.684	3.733	933	455	3.524	282	
Oficial 3. ^a Mecánico	Oficial 3. ^a Mecánico	1.432	1.193	1.245.084	3.411	853	438	3.398	266	<i>Plus de quebranto de moneda y conteo para todos los Cobradores de Peaje</i>
Ayudante Mecánico	Ayudante de Oficio	1.330	1.109	1.156.884	3.170	792	380	2.946	228	
Oficial 1. ^a Conductor-Mecánico	Oficial 1. ^a Conductor-Mecánico	1.736	1.447	1.509.672	4.136	1.034	510	3.951	314	
Oficial 2. ^a Conductor-Mecánico	Oficial 2. ^a Conductor-Mecánico	1.567	1.306	1.362.684	3.733	933	455	3.524	282	
Capataz 1. ^a Conser. Obra Civil	Capataz 1. ^a Conser. Obra Civil	1.905	1.588	1.656.660	4.539	1.135	554	4.294	340	<i>Plus de turnos especiales</i>
Capataz 2. ^a Conser. Obra Civil	Capataz 2. ^a Conser. Obra Civil	1.821	1.517	1.583.172	4.337	1.084	513	3.976	319	
Jefe de Equipo C. O. C.	Jefe de Equipo C. O. C.	1.736	1.447	1.509.672	4.136	1.034	510	3.951	314	<i>Se percibirá este plus, por importe de 1.300 pesetas, por turno completo de trabajo y será devengado cuando se realice cualquiera de los turnos A-4, A-5, B-2, B-3 y B-4.</i>
Oficial 1. ^a Conser. Obra Civil	Oficial 1. ^a Conser. Obra Civil	1.736	1.447	1.509.672	4.136	1.034	510	3.951	314	
Oficial 2. ^a Conser. Obra Civil	Oficial 2. ^a Conser. Obra Civil	1.567	1.306	1.362.684	3.733	933	455	3.524	282	
Oficial 3. ^a Conser. Obra Civil	Oficial 3. ^a Conser. Obra Civil	1.432	1.193	1.245.084	3.411	853	438	3.398	266	
Peón Especializado	Ayudante de Oficio	1.330	1.109	1.156.884	3.170	792	380	2.946	228	<i>Plus de domingo</i>
Peón Ordinario «A»	Ayudante de Oficio	1.212	1.010	1.053.996	2.888	722	320	2.478	218	
Peón Ordinario «B»	Ayudante de Oficio	1.141	951	992.448	2.719	680	320	2.478	218	<i>Se percibirán 1.500 pesetas como plus de domingo por todos los trabajadores que realicen su trabajo en domingo.</i>
Ordenanza	Portero	1.330	1.109	1.156.884	3.170	792	380	2.946	228	
Guarda Jurado	Vigilante	1.330	1.109	1.156.884	3.170	792	380	2.946	228	
Mozo de Almacén	Ayudante de Oficio	1.330	1.109	1.156.884	3.170	792	380	2.946	228	
Limpiadora	Limpiadora	1.282	1.068	557.244	3.053	763	320	2.478	218	

ANEXO IV

Listado nominal de sueldos y antigüedades por paga a percibir por los trabajadores. Convenio año 1990

LISTADO NOMINAL SUELDOS Y ANTIGÜEDAD. AÑO 1990

Núm. orden	Núm. mate.	Nombre y apellidos de los trabajadores	Fecha de nacimiento	Edad al 31-12-89	Fecha de ingreso	Antig. al 31-12-89	Mes que cumple antig.	Núm. de pagas	Categoría	Fecha de ascenso	Sueldo Convenio Pts. paga	Antig. real 1-1-90 Pts. paga	Mes. vto. de antig.	Nueva ant. real desde mes anterior Pts./mes
1	2-279	Delgado Santacruz, José	12- 4-1929	60	1-11-1965	24	Nov.	3	Maestro Electrónico	15- 4-1980	150.305	18.037	Nov.	18.788
2	2-5	Prieto Lobo, Luis	28-10-1928	61	4-12-1963	26	Dic.	2	Maestro Mecánico	1- 7-1972	150.305	20.125	Dic.	20.877
3	2-289	Villar López, Marcelo	28- 8-1932	57	1- 2-1964	25	Feb.	15	Coordinador Comunic.	1- 1-1981	145.405	17.858	Feb.	18.903
4	2-292	Postiguillo Gutiérrez, Miguel	3- 7-1945	44	1-11-1964	25	Nov.	3	Coordinador Comunic.	1- 1-1981	145.405	17.245	Nov.	18.903
5	2-291	Tomé Montero, Luis Miguel	24- 3-1945	44	13- 1-1969	20	Ene.	16	Coordinador Comunic.	1- 1-1981	145.405	13.827	Ene.	15.268
6	2-290	Garrido María, Juan Antonio	24- 6-1946	42	2- 2-1970	19	Feb.	15	Coordinador Comunic.	1- 1-1981	145.405	12.958	Feb.	14.541
7	2-504	Correa García, Matías	22- 2-1948	41	1- 4-1972	17	Abr.	12	Coordinador Comunic.	1-10-1989	145.405	8.738	Abr.	10.919
8	2-26	Esteban Vecino, José	7- 2-1932	57	1- 2-1966	23	Feb.	15	Jefe Estación «B»	1- 1-1973	138.056	15.996	Feb.	16.733
9	2-28	Martín del Pozo, Antonio	1- 7-1942	47	7- 9-1968	21	Sep.	6	Jefe Estación «B»	1- 1-1974	138.056	13.317	Sep.	15.339
10	4-15	Nobel García, José L.	2- 2-1952	37	1- 8-1968	21	Ago.	7	Jefe Estación «B»	1- 7-1978	138.056	12.200	Ago.	14.291
11	4-38	Blázquez de las Heras, Fco.	9- 2-1948	41	9- 2-1971	18	Feb.	15	Jefe Estación «B»	1- 6-1986	138.056	5.529	Feb.	11.620
12	4-1	Ayuso Maroto, Angel	3- 4-1942	47	16- 6-1975	14	Jun.	10	Jefe Estación «B»	1- 8-1989	138.056	5.661	Jun.	7.753
13	4-2	Guadaño Sánchez, José F.	1- 8-1951	38	8- 9-1975	14	Sep.	6	Jefe Estación «B»	1- 8-1989	138.056	5.468	Sep.	7.560
14	4-3	Sánchez Rodríguez, Víctor M.	7-12-1954	35	1-12-1976	13	Dic.	2	Jefe Estación «B»	1- 8-1989	138.056	5.216	Dic.	7.308
15	6-15	Maribela Criado, Eugenio	3- 8-1945	44	16- 6-1974	18	Jun.	10	Jefe Estación «B»	1- 8-1989	138.056	10.479	Jun.	12.571
16	6-14	Gómez Cantalejo, Luis	26- 6-1947	42	22-10-1973	16	Oct.	4	Jefe Estación «B»	1- 8-1989	138.056	7.136	Oct.	9.227
17	6-16	Paredes Alcmeida, Juan Carlos	26- 2-1947	42	12- 7-1975	14	Jul.	8	Jefe Estación «B»	1- 8-1989	138.056	5.612	Jul.	7.703
18	6-2	Polo Sánchez, Luciano	13-12-1934	55	1- 7-1968	21	Jul.	8	Capataz 1. ^a	1- 1-1978	138.056	14.515	Jul.	15.205
19	2-115	Casanova Arteaga, Ignacio	31- 7-1936	53	22-10-1968	21	Oct.	4	Capataz 1. ^a	1- 2-1973	138.056	14.507	Oct.	15.197
20	6-3	Dominguez Benito, Pablo	26- 6-1933	56	1- 7-1968	21	Jul.	8	Capataz 2. ^a	1- 1-1978	131.931	11.314	Jul.	13.293
21	2-114	Estrada Casas, Magín	25- 9-1928	61	23- 8-1968	21	Ago.	7	Capataz 2. ^a	1- 2-1973	131.931	11.261	Ago.	13.240
22	2-507	Palomo Díez, Juan Antonio	22-10-1947	42	3- 5-1976	13	May.	11	Capataz 2. ^a	1- 1-1990	131.931	3.899	May.	5.878
23	2-27	Gómez Gómez, Teodoro	7- 2-1942	47	14- 2-1963	26	Feb.	15	Cobrador Peaje 1. ^a	1- 7-1969	125.806	15.278	Feb.	16.984
24	2-9	Hernangómez Sanz, Eduardo	14-10-1934	55	4-12-1963	26	Dic.	2	Cobrador Peaje 1. ^a	1- 7-1969	125.806	17.542	Dic.	18.171
25	2-10	María Antón, Teodoro	22- 4-1935	54	4-12-1963	26	Dic.	2	Cobrador Peaje 1. ^a	1- 1-1974	125.806	16.936	Dic.	17.565
26	2-21	Mateo Calvo, Pedro	9- 4-1931	58	16- 5-1964	25	May.	11	Cobrador Peaje 1. ^a	1- 1-1973	125.806	15.969	May.	16.598
27	2-116	Calvo Mateos, Simón	26- 2-1942	47	21- 2-1973	16	Feb.	15	Jefe Equipo	1- 6-1975	125.806	7.084	Feb.	8.971
28	2-54	Casado de los Frailes, Luis	6- 1-1947	42	17- 6-1970	19	Jun.	10	Oficial 1. ^a Adtvo.	1- 8-1977	125.806	13.920	Jun.	14.549
29	2-69	Díez Barreno, Angel	1- 3-1949	40	20- 3-1972	17	Mar.	14	Oficial 1. ^a Adtvo.	1- 8-1977	125.806	12.085	Mar.	12.714
30	2-470	Fdez.-Pacheco Vigil, José María	9- 6-1951	38	23-11-1970	19	Nov.	3	Oficial 1. ^a Adtvo.	1-12-1988	125.806	12.999	Nov.	13.628
31	2-76	Zamorano Martín, Enrique	13-12-1947	42	7- 3-1970	19	Mar.	14	Oficial 1. ^a Adtvo.	1- 1-1974	125.806	14.416	Mar.	15.045
32	2-205	Pérez Pérez, Félix	29-10-1939	50	2- 4-1968	21	Abr.	12	Oficial 1. ^a Cond.-Mec.	1- 1-1978	125.806	10.038	Abr.	11.925
33	2-337	Jiménez Pindado, Julián	9- 6-1946	43	12- 8-1972	17	Ago.	7	Oficial 1. ^a Cond.-Mec.	6-12-1983	125.806	6.753	Ago.	8.640
34	2-338	Grande Díez, Valentín	22- 6-1942	47	19- 7-1973	16	Jul.	8	Oficial 1. ^a Cond.-Mec.	16-12-1983	125.806	6.042	Jul.	7.929
35	2-339	Benito Fernández, Alejandro	21- 4-1945	44	20- 7-1973	16	Jul.	8	Oficial 1. ^a Cond.-Mec.	20- 7-1973	125.806	6.042	Jul.	7.929
36	2-340	Sánchez Fernández, Miguel A.	29- 8-1955	34	1- 7-1975	14	Jul.	8	Oficial 1. ^a Cond.-Mec.	16-12-1983	125.806	4.417	Jul.	6.304
37	2-457	Vázquez Fernández, Carlos	6-10-1941	48	1- 4-1968	21	Abr.	12	Oficial 1. ^a Electr.	1- 4-1968	125.806	16.429	Abr.	17.058
38	2-36	Martín García, Francisco	17-11-1945	44	24- 5-1968	21	May.	11	Oficial 1. ^a Electr.	1- 7-1972	125.806	16.323	May.	16.952
39	2-44	Velasco Molpeceres, José Luis	2-12-1941	48	1- 8-1969	20	Ago.	7	Oficial 1. ^a Electr.	1- 7-1972	125.806	15.053	Ago.	15.682
40	2-31	Martín García, Juan	8- 8-1935	54	24- 4-1967	22	Abr.	12	Oficial 1. ^a Mecánico	1- 6-1973	125.806	15.287	Abr.	15.916
41	2-39	Rodríguez Nobel, Rafael	8- 4-1945	44	18-11-1968	21	Nov.	3	Oficial 1. ^a Mecánico	1- 7-1972	125.806	13.616	Nov.	12.245
42	2-281	Sanz Sanz, Francisco	21- 2-1946	43	12- 7-1973	16	Jul.	8	Oficial 1. ^a Mecánico	16- 4-1980	125.806	6.042	Jul.	7.929
43	6-5	Pérez García, Manuel	20-10-1946	43	2- 2-1970	19	Feb.	15	Oficial 1. ^a O.C.	1- 1-1978	125.806	8.656	Feb.	10.543
44	2-17	Feijoo Novoa, Angel	21- 6-1935	54	2- 3-1964	25	Mar.	14	Cobrador Peaje 2. ^a	21- 2-1968	113.557	16.729	Mar.	17.297
45	2-356	Rodríguez Martín, José María	17- 6-1928	61	3- 3-1964	25	Mar.	14	Cobrador Peaje 2. ^a	1- 2-1985	113.557	19.566	Mar.	20.134
46	2-335	García Zapatera, Mariano	2-10-1937	52	9- 1-1967	22	Ene.	16	Cobrador Peaje 2. ^a	1- 6-1983	113.557	8.361	Ene.	10.065
47	2-33	Alonso García, Marcelino	30-12-1936	53	17- 4-1968	21	Abr.	12	Cobrador Peaje 2. ^a	17- 4-1968	113.557	13.021	Abr.	13.589
48	2-223	García Cuenca, Mariano	19- 5-1949	40	13- 3-1969	20	Mar.	14	Cobrador Peaje 2. ^a	1- 7-1977	113.557	12.328	Mar.	12.896
49	2-451	Rctortillo González, Jaime	15- 4-1952	37	19- 8-1969	20	Ago.	7	Cobrador Peaje 2. ^a	1- 7-1977	113.557	11.973	Ago.	12.541
50	2-225	Pardo Muñumel, Juan Rafael	21-10-1950	39	4- 9-1969	20	Sep.	6	Cobrador Peaje 2. ^a	1- 2-1977	113.557	11.878	Scp.	12.446
51	2-357	Bravo Regués, José Luis	15- 6-1944	45	19-11-1969	20	Dic.	2	Cobrador Peaje 2. ^a	1- 2-1985	113.557	16.178	Dic.	16.746
52	2-77	Palomo Díez, Anselmo	1- 9-1945	44	17- 4-1972	17	Abr.	12	Cobrador Peaje 2. ^a	17- 4-1972	113.557	9.652	Abr.	10.220
53	2-82	Morcillo Núñez, Félix Jesús	30- 3-1945	44	12- 6-1972	17	Jun.	10	Cobrador Peaje 2. ^a	12- 6-1972	113.557	9.652	Jun.	10.220
54	2-83	Herranz Puente, Venancio	25- 9-1946	43	14- 6-1972	17	Jun.	10	Cobrador Peaje 2. ^a	14- 6-1972	113.557	9.652	Jun.	10.220
55	2-84	Tapia Pérez, Luis	5-10-1948	41	7- 7-1972	17	Jul.	8	Cobrador Peaje 2. ^a	7- 7-1972	113.557	9.652	Jul.	10.220

Num. orden	Num. mate.	Nombre y apellidos de los trabajadores	Fecha de nacimiento	Edad al 31-12-89	Fecha de ingreso	Antig. al 31-12-89	Més que cumple antig.	Núm. de pagas	Categoría	Fecha de ascenso	Sheldo Convenio Pts. paga	Antig. real 1-1-90 Pts. paga	Mes. vto. de antig.	Nueva ant. real desde mes anterior Pts./mes
56	2-86	Campo Muñoz, Emilio	21-4-1949	40	13-7-1972	17	Jul.	8	Cobrador Peaje 2. ^a	13-7-1972	113.557	9.652	Jul.	10.220
57	2-90	Barreno Portal, Lucidio	28-11-1948	41	2-8-1972	17	Ago.	7	Cobrador Peaje 2. ^a	2-8-1972	113.557	9.652	Ago.	10.220
58	2-93	Pascual Miguelsanz, Juan	9-11-1948	41	2-9-1972	17	Sep.	6	Cobrador Peaje 2. ^a	2-9-1972	113.557	9.652	Sep.	10.220
59	2-95	López Herranz, Juan Antonio	4-4-1946	43	14-9-1972	17	Sep.	6	Cobrador Peaje 2. ^a	14-9-1972	113.557	9.652	Sep.	10.220
60	2-112	Calle Ortega, Eduardo	18-7-1934	55	13-10-1972	17	Oct.	4	Cobrador Peaje 2. ^a	1-4-1974	113.557	9.652	Oct.	10.220
61	2-117	Mobel García, Jacinto	4-3-1949	40	10-4-1973	16	Abr.	12	Cobrador Peaje 2. ^a	10-4-1976	113.557	9.085	Abr.	9.652
62	2-358	Ramos Miguel, Pablo	7-4-1940	49	1-12-1973	16	Dic.	2	Cobrador Peaje 2. ^a	1-2-1985	113.557	5.059	Dic.	6.762
63	2-136	Diez Tapia, José Antonio	24-4-1949	40	1-8-1974	15	Ago.	7	Cobrador Peaje 2. ^a	1-8-1974	113.557	7.988	Ago.	9.085
64	2-177	Hernangómez Roca, Juan Manuel	24-6-1953	36	22-12-1976	13	Dic.	2	Cobrador Peaje 2. ^a	21-12-1976	113.557	6.322	Dic.	7.949
65	2-179	Muñumel Rodríguez, Félix	6-3-1955	34	23-12-1976	13	Dic.	2	Cobrador Peaje 2. ^a	23-12-1976	113.557	6.322	Dic.	7.949
66	2-180	Rubio Alonso, Miguel Angel	18-7-1951	38	24-12-1976	13	Dic.	2	Cobrador Peaje 2. ^a	24-12-1976	113.557	6.322	Dic.	7.949
67	2-194	Martín Pozo, Jesús	29-11-1952	37	14-3-1977	12	Mar.	14	Cobrador Peaje 2. ^a	14-3-1977	113.557	5.455	Mar.	7.158
68	2-223	García Cuena, Isidro	20-9-1953	36	14-3-1977	12	Mar.	14	Cobrador Peaje 2. ^a	14-3-1977	113.557	5.455	Mar.	7.158
69	4-7	González Sánchez, Ismael	29-5-1944	45	20-3-1968	21	Mar.	14	Cobrador Peaje 2. ^a	1-1-1977	113.557	13.233	Mar.	13.801
70	4-14	Polo Sánchez, Jesús	6-11-1945	44	18-8-1970	19	Ago.	7	Cobrador Peaje 2. ^a	1-3-1977	113.557	11.151	Ago.	11.719
71	4-12	García Alvarez, José Luis	7-12-1947	42	14-10-1975	14	Oct.	4	Cobrador Peaje 2. ^a	1-1-1977	113.557	6.843	Oct.	8.517
72	4-6	Lozano Alvarez, Faustino	14-7-1944	45	2-9-1976	13	Sep.	6	Cobrador Peaje 2. ^a	2-9-1976	113.557	5.841	Sep.	7.544
73	4-18	Rodríguez Bayón, Angel	22-9-1955	34	15-6-1979	10	Jun.	10	Cobrador Peaje 2. ^a	15-6-1979	113.557	2.025	Jun.	3.728
74	6-17	Hernández Sansegundo, Miguel	24-2-1956	33	3-10-1975	14	Oct.	4	Cobrador Peaje 2. ^a	1-1-1977	113.557	6.772	Oct.	8.475
75	6-20	López Laorga, Juan Antonio	1-9-1957	32	22-2-1976	13	Feb.	15	Cobrador Peaje 2. ^a	22-12-1976	113.557	5.622	Feb.	7.326
76	6-11	Delgado de Juan, Pedro	12-3-1955	34	1-12-1976	13	Dic.	2	Cobrador Peaje 2. ^a	21-9-1977	113.557	5.092	Dic.	6.796
77	6-18	Canal Ramírez, Santiago	12-3-1955	34	1-12-1976	13	Dic.	2	Cobrador Peaje 2. ^a	1-12-1976	113.557	7.381	Dic.	7.949
78	6-21	Hernangómez Roca, José Raúl	11-3-1956	33	14-3-1977	12	Mar.	14	Cobrador Peaje 2. ^a	14-3-1977	113.557	5.445	Mar.	7.158
79	6-6	Bartolomé García, Mariano	17-10-1952	37	20-9-1977	12	Sep.	6	Cobrador Peaje 2. ^a	20-9-1977	113.557	5.105	Sep.	6.809
80	6-8	Diego Rodríguez, José Luis de	13-3-1955	34	20-9-1977	12	Sep.	6	Cobrador Peaje 2. ^a	20-9-1977	113.557	5.102	Sep.	6.805
81	6-7	Salinas Valverde, Julián	14-4-1951	38	20-9-1977	12	Sep.	6	Cobrador Peaje 2. ^a	20-9-1977	113.557	5.102	Sep.	6.805
82	6-9	Cornejo Cancela, José Miguel	25-3-1958	31	20-9-1977	12	Sep.	6	Cobrador Peaje 2. ^a	20-9-1977	113.557	5.092	Sep.	6.796
83	6-10	Pardo Muñuel, José	30-11-1952	37	21-9-1977	12	Sep.	6	Cobrador Peaje 2. ^a	21-9-1977	113.557	5.092	Sep.	6.796
84	2-336	Rodríguez Blanco, Francisco	10-10-1951	38	3-3-1975	14	Mar.	14	Oficial 2. ^a Adtvo.	1-6-1983	113.557	2.583	Mar.	4.287
85	2-469	Rodríguez Lozano, María José	8-3-1955	34	10-11-1975	14	Nov.	3	Oficial 2. ^a Adtvo.	1-12-1988	113.557	4.068	Nov.	5.772
86	2-154	Blanco Caballero, José	4-2-1943	46	20-11-1975	14	Nov.	3	Oficial 2. ^a Cond.-Mec.	20-11-1975	113.557	2.695	Nov.	4.398
87	2-156	Pozo Matute, Pablo N. del	26-1-1937	52	7-1-1976	13	Ene.	16	Oficial 2. ^a Cond.-Mec.	7-1-1976	113.557	2.843	Ene.	4.546
88	2-49	López Laorga, Emilio Miguel	29-9-1945	44	4-1-1970	19	Ene.	16	Oficial 2. ^a Electr.	1-6-1973	113.557	13.731	Ene.	14.299
89	2-142	Martín García, Ricardo	7-2-1940	49	17-3-1975	14	Mar.	14	Oficial 2. ^a Electr.	17-3-1975	113.557	9.250	Mar.	9.818
90	2-213	Sánchez Martínez, Angel	8-2-1952	37	11-8-1975	14	Ago.	7	Oficial 2. ^a Electr.	8-2-1978	113.557	9.009	Ago.	9.577
91	2-61	Franco Moldes, Tomás	3-2-1948	41	4-12-1963	26	Dic.	2	Oficial 2. ^a Mecánico	1-7-1972	113.557	17.185	Dic.	17.753
92	2-280	García Sansegundo, Valentín	16-12-1952	37	12-7-1971	18	Jul.	8	Oficial 2. ^a Mecánico	15-4-1980	113.557	6.126	Jul.	7.829
93	2-131	Lorente Sanz, Jesús Manuel	6-11-1944	45	4-2-1974	15	Feb.	15	Oficial 2. ^a O.C.	1-1-1975	113.557	3.377	Feb.	5.081
94	2-138	Angelo Contreras, Luis	18-7-1948	41	14-10-1974	15	Oct.	4	Oficial 2. ^a O.C.	1-12-1975	113.557	2.893	Oct.	4.597
95	2-40	Gutiérrez Iglesias, Aurelio	20-10-1932	57	1-2-1969	20	Feb.	15	Oficial 3. ^a Electr.	1-2-1969	103.757	16.272	Feb.	16.791
96	2-445	García Sansegundo, Hilario	3-11-1954	35	16-10-1973	16	Oct.	4	Oficial 3. ^a Electr.	1-10-1985	103.757	7.696	Oct.	8.819
97	2-471	Rubio Alonso, Francisco	24-6-1958	31	2-6-1980	9	Jun.	10	Oficial 3. ^a Electr.	1-12-1988	103.757	6.200	Jun.	6.719
98	2-278	Amo González, Francisco	1-2-1945	44	21-6-1965	24	Jun.	10	Oficial 3. ^a O. Civil	15-4-1980	103.757	12.522	Jun.	13.041
99	2-282	Matute María, Pedro	29-3-1944	45	18-2-1974	15	Feb.	15	Oficial 3. ^a O. Civil	15-4-1980	103.757	7.225	Feb.	8.301
100	2-360	Allas Barreno, Cándido	1-8-1941	48	28-4-1975	14	Abr.	12	Oficial 3. ^a O. Civil	1-5-1985	103.757	6.466	Abr.	7.782
101	2-159	Torres Fernández, José Vicente	6-4-1951	38	25-5-1976	13	May.	11	Oficial 3. ^a O. Civil	16-6-1980	103.757	5.783	May.	7.263
102	2-478	Fornes Hernández, Rafael	22-9-1966	23	12-5-1986	3	May.	11	Auxiliar Adtvo.	12-5-1986	96.408	1.219	May.	1.928
103	2-124	Luengo de las Heras, Bienvenido	22-3-1935	54	25-7-1973	16	Jul.	8	Ordenanza	1-1-1975	96.408	10.902	Jul.	11.384
104	6-53	García Sansegundo, Eugenio	4-3-1957	32	18-6-1979	10	Jun.	10	Oficial 3. ^a O. Civil	30-11-1988	96.408	6.780	Jun.	7.262
105	2-106	Marquina Aparicio, Félix	10-7-1927	62	1-4-1969	20	Abr.	12	Peón Especialista	1-1-1973	96.408	11.573	Abr.	12.059
106	2-109	Arnay Herrero, Ricardo	19-5-1933	56	17-4-1972	17	Abr.	12	Peón Especialista	1-4-1975	96.408	9.950	Abr.	10.432
107	2-110	Monte Galán, Manuel del	3-5-1937	52	19-6-1972	17	Jun.	10	Peón Especialista	1-1-1973	96.408	9.756	Jun.	10.238
108	2-111	Bartolomé Aceña, Juan	21-8-1940	49	19-6-1972	17	Jun.	10	Peón Especialista	1-4-1975	96.408	9.744	Jun.	10.226
109	4-5	Martín Alvarez, Avelino	10-11-1927	62	1-9-1972	17	Sep.	6	Peón Especialista	1-1-1978	96.408	9.378	Sep.	9.860
110	2-130	Torres Fernández, Cecilio	29-5-1944	45	28-1-1974	15	Ene.	16	Peón Especialista	1-1-1975	96.408	8.031	Ene.	8.513
111	2-132	Aláez León, Pablo	3-7-1943	46	4-2-1974	15	Feb.	15	Peón Especialista	1-1-1975	96.408	7.924	Feb.	8.406
112	2-135	Marquina Aparicio, Julián	10-10-1938	51	1-4-1974	15	Abr.	12	Peón Especialista	1-1-1975	96.408	7.832	Abr.	8.314
113	2-157	Herranz Puente, Moisés	21-4-1937	52	15-1-1976	13	Ene.	16	Peón Especialista	1-1-1982	96.408	6.940	Ene.	7.422
114	6-30	Vicente Marquina, José Luis	29-8-1958	31	1-1-1982	7	Ene.	16	Peón Ordinario	1-1-1982	87.833	3.246	Ene.	3.685
115	2-92	García López, Anastasia	22-1-1931	58	25-8-1972	17	Ago.	7	Limpiadora	25-8-1972	46.437	3.820	Ago.	4.179

Núm. Sección	Núm. matric.	Nombre y apellidos de los trabajadores	Fecha de nacimiento	Edad al 31-12-89	Fecha de ingreso	Antigü. al 31-12-89	Mes que cumple antigü.	Núm. de pagas	Categoría	Fecha de ascenso	Salario Convenio Pts. paga	Antigü. real 1-1-90 Pts. paga	Mes. vie. de antigü.	Nueva ant. real desde mes anterior Pts./mes
116	2-94	Gálvez Gutiérrez, Josefa	6- 2-1934	55	6- 9-1972	17	Sep.	6	Limpiadora	6- 9-1972	46.437	3.784	Sep.	4.179
117	2-119	Mena de la Cruz, Visitación	17- 1-1931	58	14- 5-1973	16	May.	11	Limpiadora	14- 5-1973	46.437	3.606	May.	3.947
118	2-129	Izquierdo Sánchez, Margarita	8-11-1945	44	1- 1-1974	15	Ene.	16	Limpiadora	1- 1-1974	46.437	3.411	Ene.	3.715

4203 RESOLUCION de 24 de enero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «New Hampshire Insurance Company».

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «New Hampshire Insurance Company», que fue suscrito con fecha 27 de noviembre de 1990, 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, 24 de enero de 1991.—El Director general, Francisco J. González de Lena.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «New Hampshire Insurance Company».

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «NEW HAMPSHIRE INSURANCE COMPANY» Y SU PERSONAL, 1990

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto.*—El presente Convenio Colectivo tiene por objeto la regulación de las relaciones de trabajo entre la delegación en España de la Empresa «New Hampshire Insurance Company» y su personal.

Art. 2.º *Ámbito personal de aplicación.*—Sus normas afectarán a todo el personal que preste sus servicios en la Empresa mediante contrato de trabajo, según lo estipulado en la legislación vigente, con la única excepción de las personas expresamente excluidas por la misma.

No obstante, en el supuesto de que algún empleado de plantilla en el ámbito definido en el párrafo anterior cause baja en la misma para ser promovido a un cargo directivo, tendrá la facultad de poder reintegrarse a la situación anterior en el caso de cesar por voluntad de la Empresa, en el cargo para el que hubiera sido nombrado, siempre que las causas del cese no provengan de circunstancias análogas a las enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ámbito territorial.*—Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo que la Empresa tiene en la actualidad o pueda tener en el futuro en territorio nacional.

Por Centros de trabajo se entienden aquellos en los que el personal es retribuido por cuenta de la Empresa con arreglo a la legislación laboral vigente.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor a partir de su firma y tendrá efecto desde el 1 de enero de 1990 hasta el 31 de diciembre de 1991.

Los artículos de contenido económico serán revisados en enero de 1991.

El Convenio se entenderá prorrogado si no se denuncia en forma por cualquiera de las partes con antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Coordinación normativa.*—En lo no previsto por el articulado del presente Convenio, será de aplicación la Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros y Capitalización de 14 de mayo de 1970 y Convenio Colectivo de ámbito estatal vigente en cada momento.

Art. 6.º *Comisión Mixta.*—Esta Comisión tendrá por finalidad velar por el cumplimiento y adecuada interpretación del Convenio.

Las decisiones de la misma se emitirán dentro de los treinta días siguientes a aquel en que sea recibido el escrito de cualquier interesado y no privarán a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda, salvo que por acuerdo de ambas partes se sometan a la decisión de la Comisión Mixta.

En el plazo de un mes a partir de la fecha de aprobación de este Convenio se creará la Comisión Mixta, integrada por dos representantes designados por la Empresa y dos representantes designados por el Comité de Empresa. Ambas partes podrán nombrar sustitutos de los componentes de esta Comisión.

A las reuniones de esta Comisión podrá asistir, con voz pero sin voto, un asesor por cada parte representada.

CAPITULO II

Del personal

Art. 7.º *Condiciones generales.*—Todas las plazas en cualquier categoría, excepto Jefes superiores, Jefes de Sección y personal titulado,