

Módulo diario o mensual a 1-1-1979	Categorías oficiales comprendidas
20.450	Técnico de Organización de 1.ª, Graduado social.
20.950	Delanteante Proyectista, Oficial administrativo de 1.ª, Jefe de Organización de 2.ª, Contramaestre, Programador ordenadores.
21.950	Jefe administración de 2.ª, Jefe Sección de Organización de 1.ª, Ayudante técnico.
22.950	Peritos, Ingenieros técnicos, Analistas, JEX.
23.450	Jefe administrativo de 1.ª

ANEXO AL I CONVENIO CONJUNTO MARTORELL/ TORRELAVEGA

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 33. Principios generales.

1.1. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límites umbral utilizados por los S. S. S. H. del Ministerio de Trabajo.

1.2. En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por los S. S. S. H. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

1.3. Todo trabajo que, después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

1.4. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:

- 1.º Su generación;
- 2.º Su emisión, y
- 3.º Su transmisión.

y sólo en última instancia se utilizarían los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esa última medida será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

1.5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo, se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral.

1.6. Cualquier enfermedad no común del trabajador, que pueda reconocerse por la Comisión Técnica Calificadora como ocasionada por las condiciones de trabajo, será, a los efectos de este Convenio, considerada como una enfermedad profesional.

1.7. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará, en forma perentoria, a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

1.8. Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

1.9. En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para Empresas filiales con matriz extranjera, éstas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su país de origen.

Art. 34. Comité de Seguridad e Higiene.

2.1. En ambos Complejos se constituirán sendos Comités de Seguridad e Higiene, de conformidad con las disposiciones vigentes.

2.2. Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sea necesaria para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

2.3. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán derecho a que estos resultados les sean facilitados.

Art. 35. Vigilancia del riesgo.

*3.1. El Comité de Seguridad e Higiene podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgo para la

salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

3.2. Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Art. 36. Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el trabajo.

4.1. El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo de las Empresas, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

4.2. La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Art. 37. Programas, presupuestos y controles.—El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del monto del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones acerca del mismo.

Art. 38. Tecnología y organización del trabajo.—El Comité de Seguridad e Higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

19968 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Ibérica de Autopistas, Concesionaria del Estado, Sociedad Anónima» (Iberpistas, S. A.), y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Ibérica de Autopistas, Concesionaria del Estado, S. A.» (Iberpistas, S. A.), y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 26 de junio de 1979 tuvo entrada en este Centro directivo el expediente del mencionado Convenio Colectivo, suscrito por las partes el día 16 de mayo de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, y al objeto de que se proceda a la homologación del mismo;

Resultando que previamente a la homologación del referido acuerdo, se procedió a verificar si se ajustaba a los criterios que, para el crecimiento de la masa salarial, establece el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo;

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer del expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y por el 12 de la Orden de 21 de enero de 1974 que la desarrolla, en orden a homologar lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, y disponer, en su caso, su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que dado que en el párrafo primero del artículo 3.º del Convenio se establece que «la duración del presente Convenio se fija con carácter indefinido, excepto los artículos que se dirán, e independientemente de las prórrogas tácitas que puedan operarse sobre dichas excepciones», se hace conveniente aclarar que lo preceptuado en dicho párrafo se entiende sin perjuicio de su posibilidad de denuncia y, consiguientemente, revisión, dentro del tiempo y forma establecidos al efecto por la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, en su artículo undécimo. Asimismo se hace conveniente aclarar que lo establecido en el artículo 4.º del citado Convenio no puede, ni debe, interpretarse en contra de lo establecido en el artículo 6.º de la antes citada Ley, modificada por el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, en el sentido de que dicho Convenio obliga a las partes por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro;

Considerando que los acuerdos objeto de estas actuaciones se ajustan a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, y en el Real Decreto 217/1977, de 19 de enero, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación con las salvedades expuestas en el considerando anterior.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Ibérica de Autopistas, Concesionaria del Estado, S. A.» (Iberpistas, S. A.), y sus trabajadores, suscrito el 18 de mayo de 1979, con la advertencia de que la presente homologación se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo quinto, dos, y en el artículo séptimo del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma, en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 9 de julio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto y ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre «Iberpistas, S. A., Concesionaria del Estado» y el personal a su servicio y será de aplicación en sus centros de trabajo de las provincias de Madrid, Segovia y Avila y en los centros de trabajo que se creen durante la vigencia de este Convenio.

Art. 2.º *Ámbito personal y funcional.*—El presente Convenio afectará a la totalidad del personal de plantilla de «Iberpistas, S. A.», que actualmente tenga suscrito contrato laboral con la Empresa, quedando excluidos quienes presten sus servicios con carácter eventual, interino, a plazo fijo, por obra o servicio determinado o estén sujetos a cualquier otra modalidad contractual que no confiera el carácter de permanencia antes mencionado.

Quedan exceptuados, igualmente, los cargos directivos y/o de «staff» en las oficinas centrales y el Consejo de Administración.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—La duración del presente Convenio se fija con carácter indefinido, excepto los artículos que se dirán, e independientemente de las prórrogas tácitas que puedan operarse sobre dichas excepciones.

No obstante, lo contenido en los artículos 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18, se pacta por un periodo de un año. Transcurrido dicho plazo serán revisables dichos artículos anualmente, conveniéndose asimismo la necesidad de su denuncia a tenor de lo establecido por la Ley.

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

Art. 4.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo. Al establecer la presente cláusula se ha tenido en cuenta lo dispuesto en la Ley de Convenios Colectivos y demás disposiciones laborales de aplicación, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, las disposiciones del Convenio son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo.

Si existiera algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el Convenio, se respetarán aquéllas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afectan.

La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este Convenio, en tanto éstas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquéllas.

Expresamente, y con única excepción a lo que antecede, no regirá este principio para aquellos supuestos de normas venideras que pudieran afectar de forma más beneficiosa, en cómputo anual y por tiempo de trabajo efectivo a los regímenes horarios pactados.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—El conjunto de derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio constituyen un todo indivisible y, por consiguiente, la aceptación de alguna o algunas de las condiciones pactadas suponen las de la totalidad.

En el supuesto de que el presente Convenio no fuese homologado por la autoridad laboral competente, o fuese limitada su eficacia por cualquier otra razón, quedaría el mismo sin efecto práctico en su totalidad, debiendo en tal caso reconsiderarse en su conjunto.

CAPITULO II

Interpretación del Convenio

Art. 6.º *Comisión Mixta de interpretación y vigilancia.*—Se crea la Comisión Mixta que se encargará de la vigilancia y cumplimiento de lo convenido y estará formada por cuatro representantes de los trabajadores y dos de la Empresa. Los componentes de dicha Comisión deberán ser designados, preferentemente, entre las personas que han intervenido en las deliberaciones del presente Convenio.

La Comisión se reunirá cuando sea necesario a petición de cualquiera de las partes. Sus componentes serán citados con un antelación de cinco días, debiendo ser presentados antes de dicho plazo las propuestas de los asuntos a tratar. Se exceptúan de estos requisitos los supuestos de urgencia a juicio de la parte convocante. El acta de la reunión se hará llegar al Comité y a la Dirección de la Empresa, procediéndose a la aplicación de los acuerdos tomados.

En caso de no haber acuerdo, se levantará acta que refleje las diferentes posturas, remitiéndose copia de la misma a la autoridad laboral, para que emita la correspondiente resolución.

El número de personas asistentes a las reuniones dependerá de si los asuntos a tratar son de importancia y carácter general, en cuyo caso podrán acudir la totalidad de los miembros de la Comisión, o de si los asuntos son locales o de menor importancia, en cuyo caso el número de asistentes no excederá de dos por cada una de las partes en este caso, y respecto a los integrantes de la representación trabajadora, uno de ellos, pertenecerá al Centro de trabajo afectado, y el otro será designado por éste de entre los miembros de la Comisión Mixta.

CAPITULO III

Condiciones de trabajo

Art. 7.º *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo será de un máximo de cuarenta y cuatro horas semanales, si bien se podrá fijar en cómputo anual.

En función de esta jornada se establecerán los distintos horarios de trabajo y el período de descanso. Como norma general, el personal que trabaje a turnos realizará ciclos de ocho días, de los cuales dos serán de descanso compensatorio de los domingos, medios sábados y fiestas no recuperables en el año, trabajando los seis días restantes en jornada de ocho horas por día.

Para el personal que preste sus servicios en las oficinas de Madrid, la jornada de trabajo será continuada con treinta y ocho horas y media semanales, manteniendo la semana de cinco días laborables (lunes a viernes). El inicio de la jornada será a las ocho horas y el final a las quince horas. Los miércoles se trabajará desde las ocho horas hasta las diecinueve treinta horas, con una hora de descanso para el almuerzo.

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 en ciclos de ocho días, de los cuales seis serán de trabajo y dos de descanso, con lo cual a lo largo del año, el empleado descansará el equivalente a los 48 domingos, 48 medios sábados y la totalidad de las fiestas laborales nacionales y locales.

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

En consecuencia, y con absoluto respeto a las normas establecidas en la legislación laboral respecto de los descansos mínimos y obligatorio 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 variedad de horarios (turno continuado y horario partido) la Empresa, en aquellos momentos de necesidad requerida por el servicio, podrá alterar el orden rotativo de turnos.

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

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

Horarios previstos para el personal de explotación:

Régimen de horario continuado:

De seis a catorce;
De catorce a veintidós;
De veintidós a seis;
Régimen de horario partido:
De nueve a trece y de quince a diecinueve.

Cualquiera de los horarios que anteceden pueden, por las circunstancias descritas, ser asignados al empelado sin más trámite que el preaviso de dos días ya mencionado, siempre que ello sea posible. Dichos horarios podrán ser también variados de acuerdo con la experiencia práctica, tanto en cuanto a la hora de comience como a la terminación, solicitando en este caso la pertinente autorización administrativa.

Cuando por necesidades del servicio sea preciso desplazar a algún trabajador del centro de trabajo al que se encuentra adscrito a otro centro de trabajo, dicho trabajador como norma general realizará su jornada completa en el puesto que se le indique, abonándole como tiempo extraordinario el necesario para efectuar el desplazamiento de ida y vuelta, desde el centro de trabajo del que está adscrito al que se le asigne, si bien, este tiempo no se computará a efectos del límite señalado en el artículo 23.4 de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976. Estos desplazamientos, aun cuando impliquen cambio de turno, en ningún caso supondrán modificación de la relación contractual. El pago del citado tiempo extraordinario se efectuará a prorrata anual del precio de la hora trabajada.

Relevos en turnos de trabajo. Se efectuarán de acuerdo con el horario fijado, no debiéndose en ningún caso abandonar el puesto de trabajo hasta la incorporación al mismo del trabajador entrante.

El trabajador que, por retraso en el relevo, tenga que prolongar su jornada, será informado en el menor tiempo posible de las gestiones que, para sustituirle, se están llevando a cabo, percibirá el exceso de tiempo trabajado con valor de la hora extraordinaria correspondiente, si bien, no se computará a efectos del límite señalado en el artículo 23.4 de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, por tratarse de un supuesto de urgente necesidad.

Se intentará por todos los medios sustituir al trabajador saliente en un plazo de hora y media.

ANEXO I

CALCULO HORARIO DE EXPLOTACION PARA 1979

Art. 8.º *Fiestas y descansos.*—Debido a la condición de servicio público que satisface la Empresa y el funcionamiento sin interrupción de la autopista, en régimen de peaje, quedan exceptuados de la prohibición general de trabajar en domingos y días festivos, de acuerdo con la legislación vigente, aquellos trabajadores que estén destinados en servicios directamente relacionados con la explotación.

Todo el personal no exceptuado deberá descansar en domingo.

El personal mencionado en el primer párrafo efectuará su descanso semanal y el número de fiestas que le concede el calendario oficial, distribuidas en ciclos que podrán obtenerse una vez conocido el cociente de dividir el número de horas de trabajo anuales por las horas correspondientes al horario de trabajo diario que se tenga asignado en cada caso.

Las fiestas patronales, cualquiera que sean las de la localidad se establecen en dos días y se pacta, a todos los efectos, que una de ellas será la que de común acuerdo se fije como día de la Empresa.

Art. 9.º *Vacaciones.*—Todo el personal al servicio de la Empresa tendrá derecho al disfrute anual de vacaciones, que consistirán en los días que señale la Ordenanza, más un día por cada año de servicio, con un máximo de treinta días.

Por el carácter de servicio público mencionado en el artículo anterior, algún sector del personal tendrá que disfrutar sus vacaciones fuera de los meses de julio, agosto y septiembre, de Navidad y Semana Santa, por la mayor utilización de los servicios en estas épocas del año.

No obstante lo anterior, se procurará conceder, de acuerdo con las necesidades del servicio, un mínimo de quince días de vacaciones en las fechas mencionadas anteriormente.

Para cada servicio se formará un calendario rotativo anual en el que, basándose en las peticiones del personal, que serán atendidas por orden de antigüedad, se harán constar las fechas señaladas para las vacaciones de cada empleado, teniendo en cuenta las limitaciones señaladas en el párrafo anterior.

Las vacaciones por regla general, serán ininterrumpidas; pero, a petición de los interesados y siempre que la atención del servicio lo permita, o por ineludibles exigencias técnicas o del servicio, podrán dividirse en dos o más períodos, siempre que el período mínimo sea de siete días consecutivos.

Art. 10. *Destacamentos y traslados.*—Todo empleado podrá por exigencias del servicio, ser trasladado de un lugar a otro; la Empresa procurará hacer compatible las exigencias del servicio con los intereses personales del empleado, y respetará lo dispuesto en los artículos 94 y siguientes de la vigente Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera.

1. *Destacamento.* Se considera destacamento el desplazamiento al 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 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 cuya plaza supere los tres meses. El posible cambio de residencia originado por el traslado obedecerá a un régimen de voluntariedad siempre que ello sea posible, si bien podrá ser forzoso por necesidades del servicio. En este caso la Empresa indemnizará al empleado por los conceptos siguientes: Gastos de viaje propios y de familiares a su cargo, traslado de mobiliarios y enseres, abono de una cantidad en metálico consistente en un 40 por 100 de las primeras 150.000 pesetas de retribución líquida anual, un 30 por 100 sobre las 150.000 pesetas siguientes, y 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 obedecerán, siempre que ello resulte posible, en primer lugar para evitar la amortización de plantilla en las zonas o centros de trabajo en que haya exceso de personal, afectando concretamente a este personal; en segundo lugar, atendiendo las previas peticiones voluntarias de los empleados, en cuyo caso no procederá el pago de indemnización alguna; en tercer lugar, se intentará un traslado voluntario pactado. No obstante todo lo anterior, se podrá imponer el traslado con carácter forzoso cuando no se den estas condiciones.

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

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

A) El que al empleado no le represente el traslado a la nueva zona o centro de trabajo cambio de la residencia habitual que tuviera establecida, por hallarse a similar distancia el antiguo y nuevo centro de trabajo.

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

1. Hijo subnormal con escuela: 200 puntos.
2. Esposa impedida: 96 puntos.
3. Padres impedidos: 80 puntos.
4. Persona que haya sido trasladada anteriormente con carácter forzoso con variación de domicilio: 80 puntos.
5. Hijos de cinco a dieciséis años: 72 puntos/hijo.
6. Hijo subnormal: 70 puntos/hijo.
7. Esposa que trabaje: 64 puntos.
8. Familiar impedido: 64 puntos.
9. Efectos clima empleado: 62 puntos.
10. Hijo no emancipado que trabaje hasta 20 años: 53 puntos/hijo.
11. Vivienda propia: 43 puntos.
12. Trabajos secundarios: 36 puntos.
13. Hijo hasta cinco años: 35 puntos/hijo.
14. Persona que ha sido trasladada anteriormente con carácter forzoso, sin variación de domicilio: 24 puntos.
15. Entorno relaciones: 22 puntos.
16. Obra social no trasladable: 21 puntos.
17. Obra política no trasladable: 20 puntos.
18. Por año de antigüedad en la Empresa: 12 puntos/año.

Si el empleado no arrendase una vivienda, sino que la adquiriese en propiedad, podrá acogerse al sistema de préstamos previsto en el artículo 55 del Reglamento de Régimen Interior, y además se le abonaría la indemnización en metálico resultante del artículo 2 del presente apartado.

En el supuesto de tener el empleado su vivienda en propiedad en el lugar de donde va a ser trasladado, se calculará un alquiler teórico del modo siguiente:

Se obtendrá información del precio de las viviendas nuevas en la misma zona, determinándose el precio por metro cuadrado.

En base a dicha información se determinará el precio en nuevo de la vivienda, basándose en que se amortiza a los veinte años, teniendo un valor residual de un 20 por 100.

El alquiler será la cantidad resultante de aplicar un interés equivalente al medio de los devengados en las imposiciones a plazo de dos o más años en las tres Cajas de Ahorro y Monte de Piedad de Madrid, Segovia y Avila.

Art. 11. *Movilidad del personal.*—Los empleados podrán adquirir un nivel de calificación superior dentro de la misma categoría laboral (promoción) o pasar a un 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 IV

Régimen económico

Art. 12. *Normas generales.*—«Iberpistas, S. A.», normalizará los devengos de su personal adoptando los conceptos retributivos que menciona el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre la ordenación del salario.

Así, la retribución que con carácter fijo y periódico percibirá el personal estará descompuesta, en su totalidad, en los conceptos denominados sueldo de Convenio, antigüedad y actividad, cantidades que contienen la condición de fijas en su cuantía y periódicas en su vencimiento.

Diferenciándose de los anteriores conceptos y percibibles sólo en aquellos casos en que se deriven concretamente de la prestación de trabajo, complementarán la retribución del empleado cantidades relativas a trabajo nocturno, quebranto de moneda y conteo, y otras que puedan establecerse con carácter de liberalidad.

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

Art. 13. *Retribución.*—Conceptos retributivos fijos en su cuantía y periódicos en su vencimiento.

1. *Sueldo de Convenio.* Las partes deliberantes en este Convenio entienden que el concepto retributivo salario base, es el punto económico mínimo desde donde establecer y proporcionar las contraprestaciones que se derivan de las diversas prestaciones de servicio nacidas del contrato de trabajo.

La dificultad de mantener a través del tiempo la evolución del poder adquisitivo de la moneda, actualizando esta mínima plataforma económica, así como la de establecerla proporcionalmente adecuada a cada una de las categorías profesionales de las que se nutre la Concesionaria, hace aconsejable englobar el sueldo base dentro del sueldo de Convenio sin diferenciarlo, pero haciendo constar expresamente que cualquier variación que el sueldo base pueda experimentar durante la vigencia del presente Convenio quedará compensada, sin repercusión, dentro del sueldo de Convenio. En consecuencia, las partes deliberantes determinan que para el personal de «Iberpistas, S. A.», sin distinción de categorías profesionales, el sueldo base es el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Así pues el sueldo de Convenio se compone del salario mínimo interprofesional que rija en cada momento, más un complemento de puesto de trabajo. El concepto retributivo de calificación de puesto de trabajo es el que regula las posibles variaciones del sueldo base y establece el complemento de puesto de trabajo de la retribución del trabajador, de acuerdo con los conocimientos profesionales que aporta y que se ciñen a las diversas categorías laborales reconocidas y reguladas en las correspondientes tablas salariales contenidas en el anexo II. La suma de los conceptos salario base y calificación de puesto de trabajo es determinante de la retribución mínima del empleado en cuanto a su categoría profesional se refiere, no en cuanto al desarrollo de su trabajo, del que pueden derivarse, como ya se ha dicho en otro lugar, diversas afluencias retributivas compensatorias de la característica del trabajo que pueda realizarse, individualmente, en cada momento. Las actualizaciones del salario base se nutrirán en este concepto sin mayor repercusión dentro del total económico.

2. *Otros complementos de puesto de trabajo.* Plus de disponibilidad y mando: Este complemento de puesto de trabajo será percibido en 11 pagas por el personal que, teniendo trabajadores a sus órdenes, pueda ser requerido por la Empresa para prestar sus servicios fuera de su jornada normal de trabajo y devengue y no percibía horas extraordinarias por razón de su cargo. Dicho plus se establece para determinadas categorías en las tablas de valoración de los puestos de trabajo y su consideración es de retribución de trabajos efectuados fuera de la jornada normal, en el bien entendido que las horas extraordinarias que pudieran efectuarse si superan los topes legales, éstas no serían computables a los efectos de lo prevenido en el artículo 23.4 de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1978, por tratarse de supuestos de urgente necesidad.

3. *Complementos por cantidad y calidad de trabajo:*

A) *Actividad:* Este concepto que, en su origen, debe estar destinado a retribuir la mayor cantidad de trabajo realizado por el empleado respecto a un índice medio de productividad determinado y admitido, asume en este Convenio, a título ordenador, aquellas cantidades que, satisfaciéndose, sobrepasen la suma de

los importes de los dos conceptos anteriores. Primordialmente, se destinará a contener los incrementos derivados de las negociaciones de ulteriores convenios y, solamente, durante su vigencia. Llevada a cabo una nueva negociación o pacto, lo contenido en el concepto actividad será destinado, en parte o en su totalidad, según sea necesario para la actualización de la tabla salarial, a incrementar el concepto de calificación de puesto de trabajo. Las cantidades derivadas de la nueva negociación, así como los importes no incorporados al concepto calificación de puesto de trabajo, constituirán, nuevamente el de actividad.

B) *Plus de asistencia y puntualidad:* Este plus extrasalarial será percibido por todo el personal a razón de 4.500 pesetas en 11 mensualidades, no percibiéndose este plus el mes en que se disfruten las vacaciones. Si las vacaciones fueran partidas se descontará la parte proporcional en el mes correspondiente por cada período disfrutado. Para el personal que trabaje media jornada este plus será de 2.250 pesetas.

Dicha cantidad, que incluye el plus de distancia y asistencia, se percibirá siempre cuando el trabajador haya asistido realmente al trabajo, presentándose a fichar provisto con la ropa de trabajo, con un margen de tolerancia de cinco minutos sobre la hora prevista de iniciación del trabajo. No se descontará esta cantidad si la no comparecencia es debidamente justificada.

4. *Complementos de carácter personal.* Antigüedad: Los trabajadores fijos o de plantilla disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la Empresa, consistente en el abono por cada año de servicio del 2 por 100 bruto del salario correspondiente a la categoría profesional a la que se encuentren adscritos y que figura en el anexo II. «Tabla base para el cálculo de la antigüedad». En ningún caso, por acumulación, podrá percibirse por este concepto una cantidad superior al 60 por 100 del salario que figura en la citada tabla.

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

La fecha inicial del cómputo será la del ingreso del trabajador en la Empresa.

No se estimará el tiempo que haya permanecido en situación de excedencia voluntaria.

Se computará la antigüedad en razón de los años de servicio prestados en la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentra encuadrado, estimándose asimismo los servicios prestados en el período de prueba y por el personal interino, eventual o contratado para obra o servicio determinado, y personal fijo de carácter discontinuo, cuando éstos pasen a ocupar plaza en la plantilla fija, y con carácter continuado o permanente.

Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el año del ingreso.

Art. 14. *Otros conceptos retributivos.*

1. *Plus por trabajo en turno nocturno:* El personal que, en virtud del turno de trabajo que le corresponde, debe laborar de noche, o sea, de las veintidós horas a las seis horas, percibirá, independientemente de los conceptos fijos establecidos, una retribución igual al 20 por 100 del salario base mencionado en el punto 1 del artículo 11. No tendrán derecho a la percepción de este plus los trabajadores que sean contratados específicamente para prestar sus servicios entre las veintidós y las seis horas.

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

2. *Plus por quebranto de moneda y conteo:* Los trabajadores incluidos en la categoría de «Cobradores de Peaje» percibirán un importe de 45 pesetas por día trabajado, en compensación de las posibles faltas monetarias que se observen en sus liquidaciones, del tiempo necesario para prepararse hasta acudir a la cabina, y asimismo, del tiempo preciso para efectuar las liquidaciones correspondientes y ordenación de documentos que, en ningún caso, podrá efectuarse en el puesto de trabajo donde deba estar pendiente del usuario.

3. *Plus de festivos:* Se establece una compensación económica por día festivo trabajado consistente en el importe del 75 por 100 de incremento del valor normal de la hora trabajada, entendidos como festivos los días que anualmente señale la autoridad laboral. Queda excluido de la percepción de este plus el personal de Jefatura.

Cuando por circunstancias o necesidades del servicio un trabajador no pueda disfrutar de su día de descanso según el turno correspondiente, el trabajador percibirá una compensación económica consistente en el importe del 75 por 100 del valor de la hora normal de trabajo correspondiente a su categoría, calculado en cómputo anual, con exclusión de los complementos de tipo personal.

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

4. *Premios y recompensas:* Con el fin de premiar los servicios prestados a la Empresa, se crean los premios que a continuación se detallan: Al cumplir los quince años de servicio

ininterrumpido a la Empresa, una cantidad equivalente al último sueldo percibido; al cumplir los veinte años, dos mensualidades; al cumplir los treinta años, tres mensualidades, y al cumplir los cuarenta años, cuatro mensualidades.

5. Indemnización por transporte: Dado que en la actualidad la Empresa no tiene establecido medio de transporte para su personal en los centros de trabajo de Villacastín y Sanchidrián, se establece una compensación por gastos suplidos, consistente en 40 pesetas/día trabajado y 60 pesetas/día trabajado para Villacastín y Sanchidrián, respectivamente; para turno continuado, y doble para partido.

Art. 15. *Horas extraordinarias*.—Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de los horarios diarios establecidos como normales para cada caso o actividad, y se calcularán de conformidad con la normativa vigente. Se incorpora tabla salarial de horas extraordinarias.

Art. 16. *Gratificaciones reglamentarias*.—Al personal que legalmente le correspondan, le serán abonadas dos gratificaciones extraordinarias, concretamente en los meses de julio y diciembre.

El importe de las mismas será el resultado de la suma de los conceptos correspondientes a una mensualidad de sueldo base, calificación puesto de trabajo, actividad y antigüedad.

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

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

Art. 17. *Participación en los resultados de la Empresa*.—Los días 15 de marzo y de septiembre de cada año se abonará al personal afectado por el presente Convenio una mensualidad completa, en cada ocasión, en concepto de participación en los resultados de la Empresa. Esta participación corresponde a un período anual completo, desde 1 de enero a 31 de diciembre. Los empleados ingresados durante el año cobrarán gratificaciones con el mismo criterio de proporcionalidad citado en el artículo precedente.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES

Art. 18. *Pagos de haberes*.—A efectos de una mayor seguridad tanto personal como material, el pago de haberes se efectuará a través de ingresos en cuenta corriente o libreta de ahorro a nombre del empleado, en cualquiera de las agencias, sucursales o corresponsalias de la Entidad de ahorro o banca que, de la localidad de su residencia, indique personalmente, en el bien entendido que estos ingresos deberán estar a disposición del interesado antes del último día de cada mes o de la última fecha para la percepción de las gratificaciones. No obstante lo que antecede, la Empresa se reserva el derecho a efectuar el pago de haberes por talón bancario o en efectivo.

Art. 19. *Enfermedades y accidentes*.—En caso de enfermedad con baja superior a ocho días, contados desde el primer día de la baja, la Empresa abonará un complemento que, sumado a las cantidades que perciba de la Seguridad Social, permita al trabajador percibir una cantidad equivalente al 75 por 100 del salario real, con exclusión de las cantidades que se abonen en concepto de ayuda familiar, pluses y complementos.

Este complemento se percibirá durante seis meses, al cabo de los cuales se reducirá en un 50 por 100, que se hará efectivo durante el período de baja del trabajador hasta que pase a la situación de invalidez provisional o permanente prevista en el Decreto 3157/1966.

En caso de accidente laboral se le garantizará al empleado accidentado la percepción del 100 por 100 de su retribución real durante el tiempo que dure la incapacidad laboral transitoria, con exclusión, igualmente, de las cantidades que perciba en concepto de ayuda familiar, pluses y complementos.

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

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

El diagnóstico de este facultativo respecto a la continuación o no de la baja, será determinante en orden al abono del complemento contemplado.

CAPITULO V

Mejoras sociales

Art. 20. *Seguro de vida y accidentes*.—Independientemente de la afiliación a la Seguridad Social y Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo, la Empresa se compromete, durante la

vigencia de este Convenio, a mantener en vigor la póliza suscrita para asegurar a su personal con un seguro de vida y de accidentes a cargo exclusivo de la Empresa con los capitales actualmente asegurados.

Art. 21. *Préstamos sin interés*.—La Empresa concederá préstamos sin interés a sus empleados y en una cuantía que podrá alcanzar como máximo tres mensualidades a amortizar en dieciocho meses. No se podrá solicitar un nuevo préstamo mientras exista en curso otro de amortización. Estos préstamos se podrán conceder por contraer matrimonio, necesidades de viviendas o cualquier otro motivo que a juicio de la Empresa esté justificado.

El importe máximo global de préstamos por este concepto en ningún caso podrá superar la cifra de 9.000.000 de pesetas. En este fondo se incluyen los préstamos actualmente en vigor. Esta cantidad equivale al 4,78 por 100 de los salarios pagados en 1978.

En los casos de adquisición de primera vivienda propia, o de enfermedad de un miembro de la familia, debidamente justificada, la Empresa concederá siempre que exista cupo, un préstamo a sus empleados con más de tres años de antigüedad en la Empresa. Dicho préstamo, que será sin interés, podrá alcanzar una cuantía máxima de seis pagas líquidas y se reintegraría en treinta y seis meses, es decir en 48 pagos a deducir en cada una de las pagas.

Art. 22. *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 préstamos actualmente en vigor.

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

Art. 23. *Fondo social*.—Al objeto de constituir un fondo social para ayuda de estudios del personal incluido en el Convenio, y sus hijos, la Empresa aportará una cantidad igual a la que entreguen los trabajadores, dejando la administración de dicho fondo a los representantes de estos mismos.

La aportación de los trabajadores será de la cuantía que se señala en la tabla siguiente, y se deducirá de la nómina de cada mes, incluso en las gratificaciones de verano y de Navidad.

La aplicación de este fondo social se realizará de acuerdo con el Reglamento que regula su funcionamiento. Para modificar este Reglamento deberán intervenir los representantes de los trabajadores y de la Empresa.

Tabla.—Para sueldos anuales brutos (sin incluir antigüedad).

	Pesetas
— Hasta 450.00 pesetas	125
— De 450.001 a 550.000 pesetas	150
— De 550.001 a 650.000 pesetas	175
— Más de 650.000 pesetas	200

CAPITULO VI

Organización del trabajo

Art. 24. *Normas generales*.—La organización del trabajo dentro de las normas y orientaciones de este Convenio y las disposiciones legales, es facultad de la Dirección de la Empresa que responderá de su uso ante el Estado.

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

Art. 25. *Organización de la Empresa*.—Siguiendo lo proclamado en el artículo anterior, la Empresa se adecuará su funcionamiento orgánico de acuerdo con la actividad que deban desarrollar, determinando los cupos de personal necesario, en cuantías especialidades sean precisas, así como los escalones jerárquicos dentro de la organización y las diferentes categorías profesionales, en cada grupo y adecuadamente proporcionadas.

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

En este aspecto concreto, y además de los centros de trabajo destinados a Administración Central o Delegación, la Empresa, por razón de las peculiares características del servicio que presta, debe agrupar sus instalaciones y dependencias de trabajo de acuerdo con las normas especiales aprobadas por Orden de 22 de abril de 1972, en sectores denominados «zonas o centros de trabajo» y que comprenden determinados y con:

cretos 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 asignado, e independientemente de la distancia que pueda mediar entre su domicilio y cualquiera de dichas dependencias o establecimientos.

Art. 26. *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 las mismas, a efectos de encuadramiento, traslado y demás posibles consecuencias.

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

Art. 27. *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. 28. *Rendimientos*.—Se declaran como objetivos comunes la necesidad de mantener sus relaciones laborales sobre la base de la comunicación permanente y de la aceptación mutua del diálogo para resolver diferencias de criterio, mejorar el ambiente de trabajo, la situación de los productores y el desarrollo de la Empresa, y son conscientes de que la seguridad en el empleo y las mejoras sociales únicamente pueden conseguirse mediante un incremento de la productividad en la Empresa y el mejor aprovechamiento de sus servicios.

Aun cuando la función principal queda definida, ello no implica en repetidos intervalos, dentro de la jornada diaria, una saturación del tiempo de servicio por lo que, sin menoscabo de 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. 29. *Paz social*.—La representación social en la Comisión Deliberadora manifiesta que, en cumplimiento del espíritu del Decreto 49/1978, de 28 de diciembre, 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.

Asimismo la representación social durante la vigencia del presente Convenio renuncia a ejercitar el derecho de huelga.

CAPITULO VII

Disposiciones finales

Art. 30. *Garantías sindicales*.—En tanto en cuanto no se promulgue una normativa legal de obligado cumplimiento para patronales y Centrales Sindicales que regule la acción sindical dentro de las Empresas, las garantías sindicales para los representantes de los trabajadores serán las actualmente contempladas en la legislación vigente. Si durante el tiempo de aplicación

del presente Convenio se aprobare alguna disposición de carácter general sobre esta materia, la Empresa se someterá a la disposición vigente y se compromete a estudiar, de manera inmediata y conjuntamente con los trabajadores, la forma y grado de aplicación de dicha normativa.

Art. 31. *Cláusula de repercusión de precios*.—Si bien la aplicación de lo pactado en el presente Convenio no se supedita a la elevación de tarifas, su puesta en vigor implicará una repercusión cierta en los costes de explotación de «Iberpistas, Concesionaria del Estado, S. A.» A pesar de ello, la Empresa se compromete a no instar a la revisión de los precios del servicio, fundándose exclusivamente en el incremento de costes salariales del presente Convenio.

ANEXO NUMERO I

Cálculo horario explotación año 1979

Régimen de 44 horas semanales.

Total semanas año 1979:

$$\frac{365}{7} = 52,142857 \text{ semanas}$$

Total horas año 1979:

$$52,142857 \times 44 = 2.294,2857 \text{ horas}$$

Días festivos:

$$\begin{array}{r} 13 \text{ fiestas} \\ 30 \text{ días vacaciones} \\ \hline 43 \end{array} \quad \frac{43}{7} = 6,142857 \text{ semanas}$$

Total horas festivos no recuperables:

$$6,142857 \times 44 \text{ h.} = 270,2857 \text{ h.}$$

Total horas a trabajar en 1979:

$$2.294,2857 - 270,2857 = 2.024 \text{ horas/año.}$$

Personal de mantenimiento y Cobradores de peaje

Ciclo: (6-2) (Periodo de ocho días, seis de trabajo y dos de descanso con 30 días de vacaciones)

$$365 - 30 \text{ días de vacaciones} = 335 \text{ días}$$

Periodos resultantes del ciclo:

$$\frac{335}{8} = 41,8750 \text{ periodos de ocho días}$$

Descansos resultantes de los 41,8750 periodos:

$$41,8750 \times 2 \text{ días de descanso por período} = 83,7500 \approx 84 \text{ días de descanso}$$

Días laborables:

$$335 - 84 = 251 \text{ días de trabajo}$$

Horas por día de trabajo:

$$\frac{2.024}{251} = 8,0637 \approx 8 \text{ h. } 3'$$

Tabla salarial nominal base a efectos del cálculo de los pluses para el año 1979 y valoración de las horas extraordinarias a abonar durante el año 1979

Empleo	Categorías	Base (16)	Valor hora	Valor hora	Valor hora	Valor hora	Valor hora	Valor hora
			extraordinaria 1978 (50 %)	extraordinaria 1979 14 Δ s/1978 (50 %)	extraordinaria 1978 (60 %)	extraordinaria 1979 14 Δ s/1978 (80 %)	extraordinaria 1978 (75 %)	extraordinaria 1979 14 Δ s/1978 (75 %)
Jefe Autopista	Inspector principal	—	—	—	—	—	—	—
Jefe Autopista adjunto	Inspector principal	—	—	—	—	—	—	—
Jefe Electricidad y Electrónica	Jefe de Taller	—	—	—	—	—	—	—
Jefe Construcción Obra Civil	Jefe Zona Mant. y Op.	—	—	—	—	—	—	—
Inspector Obra Civil	Jefe Zona Mant. y Op.	—	—	—	—	—	—	—
Jefe administrativo	Jefe de Sección	—	—	—	—	—	—	—
Jefe de Peaje	Jefe Estación «A»	—	—	—	—	—	—	—
Maestro Mecánica	Encargado de Taller	554.131	—	—	—	—	—	—
Oficial 1.ª administrativo	Oficial 1.º administrativo	503.059	372	424	397	453	434	495
Oficial 2.ª administrativo	Oficial 2.º administrativo	449.434	331	377	352	401	386	440
Almacenero	Oficial 3.º administrativo	449.434	331	377	352	401	386	440
Auxiliar mecanógrafa	Auxiliar mecanógrafa	293.664	217	247	231	263	252	287
Jefe Control Tránsito 1.ª	Jefe Estación «B»	513.274	378	431	403	459	442	504
Jefe Control Tránsito 2.ª	Jefe Estación «C»	487.738	360	410	384	438	419	478
Cobrador peaje 1.ª	Cobrador peaje 1.ª	464.755	344	392	367	418	402	458
Cobrador peaje 2.ª	Cobrador peaje 2.ª	431.558	319	364	340	388	372	428
Oficial 1.ª Electricidad	Oficial 1.º Electricidad	503.059	372	424	397	453	434	495
Oficial 2.ª Electricidad	Oficial 2.º Electricidad	449.434	331	377	352	401	386	440
Oficial 3.ª Electricidad	Oficial 3.º Electricidad	408.576	303	345	324	369	355	405
Ayudante Electricista	Ayudante de Oficio	360.058	268	303	284	324	310	353
Coordinador Comunicaciones	Coordinador Comunicaciones	485.184	360	410	384	438	419	478
Oficial 1.ª Mecánico	Oficial 1.º Mecánico	485.184	360	410	384	438	419	478
Oficial 2.ª Mecánico	Oficial 2.º Mecánico	429.005	317	361	339	386	370	422
Oficial 3.ª Mecánico	Oficial 3.º Mecánico	395.808	393	448	313	357	342	390
Ayudante Mecánico	Ayudante de Oficio	357.504	265	302	282	321	308	351
Oficial 1.ª Conductor mecánico	Oficial 1.º Conductor mecánico	429.005	317	361	339	386	370	422
Oficial 2.ª Conductor mecánico	Oficial 2.º Conductor mecánico	395.808	293	334	313	357	342	390
Capataz 1.ª	Capataz 1.ª	531.149	392	447	418	477	458	522
Capataz 2.ª	Capataz 2.ª	462.202	341	389	364	415	398	454
Jefe de Equipo	Jefe Equipo C. O. C.	436.666	324	369	345	393	378	431
Oficial 1.ª Conservación	Oficial 1.º Conservación	418.790	310	353	331	378	363	414
Oficial 2.ª Conservación	Oficial 2.º Conservación	383.040	283	323	302	344	331	377
Peón especializado	Ayudante de Oficio	357.504	265	302	282	321	308	351
Ordenanza	Portero	375.379	278	317	297	339	324	369
Guarda Jurado	Vigilante	—	265	302	282	321	308	351
Mozo Almacén	Ayudante de Oficio	298.771	222	253	236	269	259	295
Limpiadora	Limpiadora	—	245	279	261	298	286	326

Tabla salarial bruta para el personal de explotación (año 1979)

Empleo	Categorías	Sueldo de Convenio (Base + C.P.T.) (I)	Plus de puntualidad y asistencia (II)	Plus de actividad (III)	Plus de disp. y mando (IV)	Otros complementos personales		Antigüedad	Total (I, II, III y IV)
		(I)	(II)	(III)	(IV)	Condición más beneficiosa (V)	Vivienda (VI)		
Jefe Autopista	Inspector principal	901.488	49.500	395.000	197.200	Esta columna recoge las diferencias personales existentes entre los incrementos pactados en Convenio sobre los salarios percibidos en 1978 y los reflejados en la presente tabla	Esta columna pone de manifiesto la existencia de determinados trabajadores que a título personal la Empresa les indemniza por vivienda. Estos derechos son anteriores al presente Convenio	2 por 100 por año de servicio, calculado sobre la tabla que a tal efecto se adjunta, con un tope máximo del 60 por 100 del salario reflejado en la tabla	1.543.188
Jefe Autopista adjunto	Inspector principal	823.984	49.500	340.000	180.684				1.396.168
Jefe Electricidad y Electro.	Jefe de Taller	734.512	49.500	290.000	160.874				1.234.686
Jefe Conservación Obra Civil	Jefe Zona Mant. y Op.	734.512	49.500	290.000	160.874				1.234.686
Inspector Obra Civil	Jefe Zona Mant. y Op.	673.296	49.500	265.000	—				987.796
Jefe administrativo	Jefe de Sección	734.512	49.500	290.000	160.874				1.234.686
Jefe de Peaje	Jefe Estación «A»	612.080	49.500	245.000	133.892				1.040.472
Maestro mecánica	Encargado Taller	612.080	49.500	205.000	—				866.380
Oficial 1.ª administrativo	Oficial 1.ª administrativo	479.008	49.500	170.000	—				698.508
Oficial 2.ª administrativo	Oficial 2.ª administrativo	422.080	49.500	140.000	—				611.580
Almacenero	Oficial 3.ª administrativo	422.080	49.500	140.000	—				611.580
Auxiliar mecanógrafa	Auxiliar mecanógrafa	357.504	49.500	110.000	—				517.004
Jefe Control Tránsitos 1.ª	Jefe Estación «B»	532.256	49.500	205.000	—				786.756
Jefe Control Tránsitos 2.ª	Jefe Estación «C»	512.256	49.500	180.000	—				741.756
Cobrador peaje 1.ª	Cobrador peaje 1.ª	479.008	49.500	170.000	—				698.508
Cobrador peaje 2.ª	Cobrador peaje 2.ª	422.080	49.500	140.000	—				611.580
Oficial 1.ª Electricidad	Oficial 1.ª Electricidad	479.008	49.500	170.000	—				698.508
Oficial 2.ª Electricidad	Oficial 2.ª Electricidad	422.080	49.500	140.000	—				611.580
Oficial 3.ª Electricidad	Oficial 3.ª Electricidad	402.192	49.500	130.000	—				581.692
Ayudante Electricista	Ayudante de Oficio	357.504	49.500	110.000	—				517.004
Coordinador Comunicaciones	Coordinador Comunicaciones	479.008	49.500	170.000	—	698.508			
Oficial 1.ª Mecánico	Oficial 1.ª Mecánico	479.008	49.500	170.000	—	698.508			
Oficial 2.ª Mecánico	Oficial 2.ª Mecánico	422.080	49.500	140.000	—	611.580			
Oficial 3.ª Mecánico	Oficial 3.ª Mecánico	402.192	49.500	130.000	—	581.692			
Ayudante Mecánico	Ayudante de Oficio	357.504	49.500	110.000	—	517.004			
Oficial 1.ª Conductor mecánico.	Oficial 1.ª Conductor mecánico.	479.008	49.500	170.000	—	698.508			
Oficial 2.ª Conductor mecánico.	Oficial 2.ª Conductor mecánico.	422.080	49.500	140.000	—	611.580			
Capataz 1.ª	Capataz 1.ª	532.256	49.500	205.000	—	786.756			
Capataz 2.ª	Capataz 2.ª	512.256	49.500	180.000	—	741.756			
Jefe de Equipo	Jefe Equipo C. O. C.	479.008	49.500	175.000	—	703.508			
Oficial 1.ª Conservación	Oficial 1.ª Conservación	479.008	49.500	170.000	—	698.508			
Oficial 2.ª Conservación	Oficial 2.ª Conservación	422.080	49.500	140.000	—	611.580			
Peón especializado	Ayudante de Oficio	357.504	49.500	110.000	—	517.004			
Ordenanza	Portero	357.504	49.500	110.000	—	517.004			
Guarda Jurado	Vigilante	357.504	49.500	110.000	—	517.004			
Mozo Almacén	Ayudante de Oficio	357.504	49.500	110.000	—	517.004			
Limpiadora	Limpiadora	178.752	24.750	55.000	—	258.502			
Total						14.973.637	380.672	8.690.910	

Tabla salarial nominal para el año 1979 para el personal sujeto a Convenio de la oficina central (Madrid)

Categorías	Sueldo Convenio (16)	Total anual
Subdirector administrativo	83.000	1.328.000
Jefe de Sección	68.000	1.088.000
Jefe de Negociado	55.000	880.000
Oficial 1.ª administrativo	45.000	720.000
Oficial 2.ª administrativo	36.000	576.000
Oficial 2.ª Conductor	36.000	576.000
Auxiliar administrativo	28.000	448.000
Ordenanza	23.000	368.000
Botones	14.510	232.160

Prevalecerá siempre la condición personal más beneficiosa sobre los salarios establecidos en la presente tabla.

Este sueldo Convenio incluye el sueldo base, el complemento de puesto de trabajo y los restantes pluses establecidos en el presente Convenio. Cualquier otro plus que legalmente pudiera establecerse, así como las posibles variaciones del sueldo base, quedarán absorbidas en tanto las cantidades globales no quedan superadas.

Tabla salarial nominal base a efectos del cálculo de la antigüedad para el personal sujeto a Convenio de la oficina central (Madrid)

Empleo	Categorías	Total base
Administrativo	Subdirector	94.915
Administrativo	Jefe de Sección	73.440
Administrativo	Jefe de Negociado	61.094
Administrativo	Oficial primera	48.600
Administrativo	Oficial segunda	38.880
Conductor	Oficial segunda	44.280
Administrativo	Auxiliar	30.240
Ordenanza	Ordenanza	23.000
Botones	Botones	15.670

Tabla salarial nominal base a efectos de cálculo de la antigüedad

Empleo	Categorías	Base
Jefe Autopista	Inspector principal ...	728.040
Jefe Autopista adjunto.	Inspector principal ...	667.840
Jefe Elect. y Electrón.	Jefe de Taller	590.960
Jefe Cons. Obra Civil.	Jefe Zona Mant. y Op.	590.960
Inspector Obra Civil.	Jefe Zona Mant. y Op.	572.000
Jefe administrativo ...	Jefe de Sección	590.960
Jefe de Peaje	Jefe Estación «A» ...	497.760
Maestro Mecánico ...	Encargado de Taller ...	497.760
Oficial 1.ª Admvo. ...	Oficial 1.ª Admvo. ...	371.936
Oficial 2.ª Admvo. ...	Oficial 2.ª Admvo. ...	344.704
Almacenero	Oficial 3.ª Admvo. ...	344.704
Auxiliar mecanógrafa.	Auxiliar mecanógrafa.	278.848
Jefe Control Trán. 1.ª	Jefe Estación «B» ...	398.000
Jefe Control Trán. 2.ª	Jefe Estación «C» ...	398.000
Cobrador peaje 1.ª ...	Cobrador peaje 1.ª ...	371.936
Cobrador peaje 2.ª ...	Cobrador peaje 2.ª ...	371.936
Oficial 1.ª Electricidad.	Oficial 1.ª Electricidad.	371.936
Oficial 2.ª Electricidad.	Oficial 2.ª Electricidad.	344.704
Oficial 3.ª Electricidad.	Oficial 3.ª Electricidad.	312.992
Ayudante Electricista.	Ayudante de Oficio ...	278.848
Coordinador Comunic.	Coordinador Comunic.	371.936
Oficial 1.ª Mecánico ...	Oficial 1.ª Mecánico ...	371.936
Oficial 2.ª Mecánico ...	Oficial 2.ª Mecánico ...	344.704
Oficial 3.ª Mecánico ...	Oficial 3.ª Mecánico ...	312.992
Ayudante Mecánico ...	Ayudante de Oficio ...	278.848
Oficial 1.ª Conduc-Mec.	Oficial 1.ª Conduc-Mec.	371.936
Oficial 2.ª Conduc-Mec.	Oficial 2.ª Conduc-Mec.	344.704
Capataz 1.ª	Capataz 1.ª	398.000
Capataz 2.ª	Capataz 2.ª	398.000
Jefe de Equipo	Jefe de Equipo C.O.C.	371.936
Oficial 1.ª Conservac.	Oficial 1.ª Conservac.	371.936
Oficial 2.ª Conservac.	Oficial 2.ª Conservac.	344.704
Peón especializado ...	Ayudante de Oficio ...	278.848
Ordenanza	Portero	278.848
Guarda Jurado	Vigilante	278.848
Mozo Almacén	Ayudante de Oficio ...	278.848
Limpiadora	Limpiadora	139.424

19969

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Paular, Empresa para la Industria Química, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el expediente del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Paular, Empresa para la Industria Química, S. A.», y sus trabajadores y,

Resultando que con fecha 30 de marzo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el citado Convenio suscrito por las partes el 27 de marzo de 1979, al objeto de su homologación y que, por tratarse de una Empresa de las comprendidas en la norma segunda del artículo 1.º del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, con suspensión del plazo para su homologación, y tras los pertinentes estudios económicos fue sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la que autorizó su homologación;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer del expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, en cuanto a homologar lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo objeto de esta Resolución, por ser de ámbito interprovincial, y ordenar su inscripción en el Registro de la misma, así como disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que el texto del Convenio se ajusta a los preceptos contenidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, ha sido autorizado por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, y que, examinado su texto, no contiene contravenciones a normas de derecho necesario, por todas cuyas razones procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo suscrito por la representación de los trabajadores y de la Empresa «Paular, Empresa para la Industria Química, S. A.», el día 27 de marzo de 1979.

Segundo.—Hacer la advertencia a las partes de que esta homologación se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º 2, y artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, vigentes conforme ordena el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Tercero.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

Cuarto.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 13 de julio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PAULAR, EMPRESA PARA LA INDUSTRIA QUIMICA, S. A.»

Ámbito de aplicación.

Ámbito territorial.—El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo de «Paular, Empresa para la Industria Química, S. A.», existentes en Madrid, Barcelona, Puertollano (Ciudad Real) y Morell (Tarragona) o que pudieran crearse en el presente año.

Ámbito personal.—El presente Convenio Colectivo es de aplicación personal a todos los trabajadores fijos de la plantilla de a Empresa.

Vigencia y duración.

Las normas derivadas del presente Convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 1979 y su duración será de un año, finalizando el 31 de diciembre de 1979, y entendiéndose anual y automáticamente prorrogado si, en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su terminación, no se hubiera denunciado por alguna de las dos partes en forma legal.

Interpretación y aplicación del Convenio.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio, serán sometidas obligatoriamente y, como trámite previo a su conocimiento por la autoridad laboral competente, a una Comisión Mixta. Dicha Comisión Mixta estará integrada por ocho miembros preferentemente pertenecientes a la Comisión Deliberadora: Uno, designado por la Dirección de la Empresa; cuatro, por el Comité de Puertollano (Ciudad Real); dos, por el Comité de Morell (Tarragona), y uno, por el Comité de Madrid.