

20948 ORDEN de 24 de julio de 1980 por la que se dispone el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid en 15 de abril de 1980, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Manuel Aguilera López.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Manuel Aguilera López y otros contra resolución de este Departamento, a petición de determinada reclamación de cantidades por trienios devengados, la Audiencia Territorial de Madrid, en fecha 15 de abril de 1980, ha dictado la siguiente sentencia:

«Fallamos: Que rechazando la causa de inadmisibilidad alegada por el Abogado del Estado, y desestimando el recurso interpuesto por el Letrado don José Escalona Jurado, en nombre y representación de don Manuel Aguilera López y los demás que se relacionan en el encabezamiento de esta resolución, contra la denegación presunta de sus peticiones dirigidas al Ministerio de Educación y Ciencia, referentes al importe de trienios devengados en el Cuerpo del Magisterio Nacional, debemos declarar y declaramos que dichos actos son ajustados a derecho, absolviendo a la Administración demandada de las pretensiones contra ella deducidas en este proceso; sin hacer especial declaración sobre las costas causadas.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos. Dios guarde a V. I.
Madrid, 24 de julio de 1980.—P. D., el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmo. Sr. Director general de Personal.

MINISTERIO DE TRABAJO

20949 RESOLUCIÓN de 31 de julio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por el que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial de «Ibérica de Autopistas, S. A., Concesionaria del Estado ("Iberpistas, S. A.")» y su personal.

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de «Ibérica de Autopistas, S. A., Concesionaria del Estado ("Iberpistas, S. A.")» recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 16 de julio de 1980, suscrito por la representación de la Empresa y por la representación de los trabajadores el día 15 de julio de 1980, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión negociadora.

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

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

Madrid, 31 de julio de 1980.—Por el Director general, el Subdirector de Relaciones Laborales, Jesús Velasco Bueno.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «IBÉRICA DE AUTOPISTAS, S. A., CONCESIONARIA DEL ESTADO ("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 Segovia, 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 Colectivo será de aplicación al personal de la Empresa «Iberpistas, S. A.», incluido en las categorías profesionales que figuran en los anexos, 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 personal de plantilla.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—La duración del presente Convenio se fija por un periodo de dos años contados a partir de 1 de enero de 1980. Los artículos de carácter económico tendrán revisión cuantitativa anual.

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

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

Art. 4.º *Prelación de normas.*—Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Empresa y su personal con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general, incluso en aquellas materias en que las estipulaciones son distintas a las previstas por las normas que regulan las actividades específicas de la Empresa y que se estiman compensadas con el conjunto de las mejoras y condiciones del presente Convenio, en cómputo global anual.

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

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

Art. 6.º *Absorción.*—Habida cuenta la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica, si considerados en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Art. 7.º *Compensación.*—Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente regirán por mejora pactada o unilateralmente concedidas por la Empresa, imperativo legal. Convenios de cualquier tipo o pactos de cualquier clase.

Art. 8.º *Derechos adquiridos.*—Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que tenga establecidas la Empresa al entrar en vigor el presente Convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual. Ello sin perjuicio de las absorciones o compensaciones que procedan a tenor de lo previsto en los artículos 7.º y 8.º del presente Convenio.

Art. 9.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 seis miembros en representación de los trabajadores y tres representantes de la Empresa, todos ellos Vocales elegidos de entre los que hayan integrado las representaciones de la Comisión deliberadora del Convenio quedando expresamente pactado que la Comisión será paritaria por lo que los votos de la representación de la Empresa se computarán como doble.

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

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

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

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de ocho Vocales, como mínimo. En caso de no haber acuerdo, se procederá a la votación que será por mayoría simple y en caso de empate se levanta acta que refleje las diferentes posturas, remitiéndose copia de la misma a la autoridad laboral competente, para que emita la correspondiente resolución.

El número de personas asistentes a las reuniones, dependerá de si los asuntos a tratar son de importancia y carácter general, en cuyo caso podrán acudir la totalidad de los miembros de la Comisión, o de si los asuntos son locales o de menor importancia, en cuyo caso el número de asistentes no excederá de dos por cada una de las partes.

2. Las funciones de la Comisión Mixta serán las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación de todas las cláusulas de este Convenio.

b) Arbitraje en todas las cuestiones que las partes sometan a su consideración y que se deriven de la aplicación del Convenio.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Estado de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

e) Cuantas otras actividades tiendan a la mejor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto.

f) Velar de forma especial para la reducción del absentismo.
g) Dictamen sobre la procedencia o no de completar las prestaciones pactadas por I. L. T. Sin perjuicio del dictamen que pueda dar en su día esta Comisión, la Empresa abonará desde el primer día en caso de accidente laboral el 100 por 100 del salario real, efectuándose las liquidaciones correspondientes si proceden.

CAPITULO II

Condiciones de trabajo

Art. 10. *Contratación.*—Los trabajadores de «Iberpistas, Sociedad Anónima», afectos a este Convenio estarán vinculados a la misma, de acuerdo con cualquiera de los sistemas contractuales que la legislación laboral contempla, siempre y cuando que dicha legislación les reconozca el carácter de fijos de plantilla.

Los contratos de trabajo deberán concertarse por escrito de conformidad con los modelos que figuran en el anexo 2.

Art. 11. *Modalidad de contrato:*

Contrato para personal fijo o de plantilla.—Son los contratos concertados por la Empresa para la realización de su actividad normal y permanente. La relación laboral iniciada de esta manera, se establece por tiempo indefinido, subsistiendo salvo causa legal de extinción.

Contrato para trabajos de interinidad:

1. Son los que se conciertan para sustituir a trabajadores fijos con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del trabajador sustituido y la causa de sustitución.

2. La resolución del contrato estará determinada por la fecha de incorporación del titular al puesto de trabajo y deberá ser preavisado por la Empresa con una antelación de quince días.

3. Si el trabajador sustituido no se reintegrase, de acuerdo con el Estatuto, a su puesto de trabajo una vez desaparecida la causa que motivó la suspensión de la relación laboral con derecho a reserva del puesto de trabajo, la Empresa podrá dar por resuelto el contrato con efectos de la fecha prevista para la incorporación.

Asimismo la Empresa quedará facultada para resolver el contrato de trabajo del trabajador sustituido o para novar la relación laboral de éste, en las mismas condiciones de la relación contractual que mantenía con el productor sustituido, en todos aquellos supuestos en los que concurra la circunstancia prevista en el párrafo anterior.

Contrato de obra o servicio determinado:

1. Son aquellos que tienen por objeto la realización de obra o servicio determinado.

2. Se concertarán siempre por escrito con expresión de su objeto.

3. La extinción del vínculo laboral sin derecho a indemnización alguna se producirá por la ejecución de la obra o por la realización del servicio.

4. Este tipo de contratación podrá incluso pactarse válidamente cuando la obra o servicio que constituya su objeto forme parte de la actividad normal y permanente de la Empresa.

Contrato eventual:

1. Es el que se concierta para la prestación de servicios, cuando la acumulación de tareas, razones de temporada en otros servicios excepcionales así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa. En tales casos, el contrato tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce meses y deberá expresarse la causa determinante de su duración.

2. El personal eventual tendrá derecho a percibir mensualmente la retribución asignada para su categoría profesional, y a la liquidación de las partes proporcionales que en su caso correspondan.

Contrato para fijo de carácter discontinuo:

1. «Iberpistas, S. A.» podrá contratar personal cuando se trate de trabajos fijos y periódicos en la actividad de la Empresa pero de carácter discontinuo. Los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que vaya a realizarse y tendrán la consideración a efectos laborales de fijos de trabajos discontinuos.

2. El contrato de trabajo deberá concertarse por escrito.

3. La remuneración será por día efectivo de trabajo, correspondiendo además del salario pactado, las partes proporcionales que en su caso procedan. Las vacaciones anuales se considerarán disfrutadas durante los días en que el trabajador no sea llamado a prestar sus servicios.

4. Dada la índole del servicio a realizar bajo esta modalidad de contrato, los trabajadores podrán ser llamados a trabajar en domingos y días festivos.

Contrato a tiempo parcial:

1. El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial, cuando preste sus servicios durante un determinado número de

días al año, al mes o a la semana, o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad de este sector en el mismo período de tiempo.

2. Asimismo, podrán concertarse contratos de trabajo a tiempo parcial al efecto de completar por «Iberpistas, S. A.», los equipos necesarios para el mantenimiento del régimen de turnos establecidos durante los domingos y días festivos.

3. La cotización a la Seguridad Social se efectuará a razón de las horas o días realmente trabajados y en razón tan solo a las retribuciones correspondientes a dichos días u horas.

4. Para la utilización de esta modalidad contractual será de aplicación las reservas y limitaciones que por política de empleo se establezcan por la legislación ideal general en cada momento vigente.

Art. 12. *Lugar de trabajo, régimen de trabajo, jornada, horarios y turnos.*

Lugar de trabajo.—La Empresa, por razón de las peculiares características del servicio que presta, tiene agrupadas sus instalaciones y dependencias de trabajo de acuerdo con las normas 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, S. A.» cuenta a los efectos del presente Convenio, para el cumplimiento de sus fines con los siguientes centros o zonas de trabajo:

- Oficinas centrales, en Madrid.
- Oficina técnica y administrativa, y dependencias anejas del área de mantenimiento y control en 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, en Sanchidrián (Ávila), y área 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.

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

En beneficio de la función que cada trabajador realiza, la residencia del mismo se ubicará en núcleos de población lo más próximo posible a su zona o centro de trabajo, circunstancia que condicionará la admisión de nuevos trabajadores y los cambios de residencia de los actualmente en plantilla.

En consecuencia, cada empleado 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 centro de trabajo a la que pertenece y que oportunamente se le comunique. El personal generalmente adscrito a un centro o zona de trabajo y que deba desplazarse a otro distinto, percibirá una indemnización por el tiempo de desplazamiento que se cifra en treinta minutos. Dicha indemnización se percibirá valorada como hora normal de trabajo y no se computará como trabajo efectivo dentro de las 2.008 horas pactadas en el presente Convenio. Además percibirá las siguientes cantidades, como gastos suplidos por transporte si no utiliza medio de transporte de la Empresa:

- Del centro de trabajo de Villacastín a San Rafael o viceversa: 430 pesetas/día.
- Del centro de trabajo de Sanchidrián a Villacastín o viceversa: 371 pesetas/día.
- Del centro de trabajo de San Rafael a Sanchidrián o viceversa: 801 pesetas/día.

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

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

Se reconocen quince minutos de pausa como trabajo efectivo en los turnos A y B de jornada continuada, y en el especial continuado, y en el intensivo de ocho a quince horas. La duración máxima de la jornada ordinaria será de cuarenta y dos horas semanales de trabajo efectivo para el personal adscrito a turnos y de cuarenta y tres horas semanales de trabajo efectivo para el personal adscrito permanentemente a jornada partida. Dichas jornadas fijadas en cómputo anual suponen respectivamente 2.008 y 2.056 horas de trabajo efectivo al año. Estas horas/año, sin perjuicio de los horarios que se establezcan podrán distribuirse en determinadas jornadas con respecto a lo establecido en el artículo 34 del Estatuto. Estas horas/año se efectuarán en los años 1980 y 1981.

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

Jornada de trabajo.—La jornada de trabajo generalmente será de ocho horas diarias de trabajo efectivo, para el personal adscrito a trabajos a turnos. Anualmente y a la vista del calendario laboral publicado por el Ministerio de Trabajo, se establecerá, siguiendo el régimen previsto en el apartado anterior, el ciclo de días laborables y festivos.

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

En consecuencia y con absoluto respeto a las normas establecidas en la Legislación Laboral respecto de los descansos mínimos y obligatorios entre jornadas de trabajo, el empleado cumplirá indistintamente, horario continuado y horario partido, reflejados ambos en el correspondiente cuadro horario que seguidamente se detalla. Dentro de esta 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 rebasarán los límites de duración del trabajo previstos en las normas aplicables sobre la materia.

Horarios previstos:

Régimen de horario continuado:

- De siete a quince.
- De quince a veintitrés,
- De veintitrés a siete.

Régimen de horario partido:

- De nueve a trece y de quince a diecinueve.

Jornada intensiva:

- De ocho a quince toda la semana salvo el martes que será de ocho a trece y de quince a diecinueve.

Turnos especiales:

- B1, de dieciséis a veinticuatro.
- B2, de diez a catorce y de dieciséis a veinte.

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

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

Art. 13. Vacaciones.—El personal afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea su antigüedad en la Empresa, disfrutará de treinta días naturales de vacaciones que, por regla general, se tomarán de forma ininterrumpida, si bien, por necesidades del servicio podrán fijarse periodos discontinuos de los cuales uno no será inferior a quince días.

Cuando se trate de trabajadores que hayan ingresado en el transcurso del año, disfrutarán, dentro de dicho año, la parte proporcional calculada hasta el 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 periodos y el número de empleados de cada sección que disfrutará las vacaciones en estos periodos, todo ello teniendo en cuenta la prestación del servicio, la economía y la productividad de la plantilla.

No obstante, el personal de percepción de peaje durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, estarán permanentemente dos empleados de vacaciones con periodos de quince días. El disfrute de estos turnos de vacaciones será rotativo.

La Empresa establecerá anualmente la composición de los

grupos de trabajadores a efectos de vacaciones, el calendario de fechas o turnos para cada grupo y el número de personas que tomarán sus vacaciones en cada turno. La fecha de inicio de las vacaciones será comunicado con un mínimo de quince días de antelación. Las fechas de salida serán los días 1 y 15 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. 14. Calendario laboral:

1. «Iberpistas, S. A.», publicará anualmente el calendario laboral, de cada centro de trabajo, en que se incluirán los días festivos de carácter nacional, regional, o local. El citado calendario será visado por la Delegación de Trabajo. Una de las fiestas locales será la de la Empresa.

2. En la confección de dicho calendario, «Iberpistas, S. A.», oír a los representantes legales de los trabajadores, a los efectos de posibles reajustes o cambios de las fiestas locales que en dicho calendario se establezcan, en relación con el calendario laboral oficial.

Art. 15. Licencias.—Los trabajadores previo aviso con un mínimo de cuarenta y ocho horas y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad de la esposa o esposo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se reconsiderará.
- c) Un día por traslado de domicilio actual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber público y personal, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables, en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador en la situación de excedencia forzosa.

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

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

f) Por el tiempo necesario para concurrir a examen, así como la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional autorizados por la Empresa.

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

Art. 16. Excedencias:

1. Forzosa.—Los trabajadores tendrán derecho a que se les reconozca por la Empresa la situación de excedencia forzosa, con la conservación del puesto de trabajo y de la antigüedad, cuando sean designados o elegidos para un cargo público que les imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado por el trabajador, dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. Voluntaria.—Los trabajadores, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tendrán derecho:

A) Que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador, una vez transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

B) A una excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

C) A poder solicitar su sueldo a la excedencia, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

Art. 17. Categorías profesionales.—«Iberpistas, S. A.», afectada por el presente Convenio, en virtud de sus exclusivas facultades de organización y dirección, encuadrará a su personal en los grupos de categorías profesionales que sin ser exhaustivas ni condicionantes, figuran relacionadas en anexo 1 del presente Convenio.

Art. 18. *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 tuvieran reconocida, por un período superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años, podrá reclamar ante la Dirección de «Iberpistas, S. A.», la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de «Iberpistas, S. A.», y previo informe de la representación de los trabajadores, podrán reclamar ante la jurisdicción competente.

3. Cuando se desempeñen algunas funciones de categoría superior, pero no proceda legal o reglamentariamente el ascenso, los trabajadores tendrán derecho a las diferencias retributivas entre la categoría asignada y las funciones que efectivamente realicen.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva «Iberpistas, S. A.», precisará 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. 19. *Destacamientos y traslados.*—Todo empleado podrá por exigencias organizativas o del servicio, ser trasladado de un lugar a otro. La Empresa procurará hacer compatible las exigencias del servicio con los intereses personales del empleado, y respetará lo dispuesto en los pactos o normativa vigentes.

1. *Destacamento.*—Se considera destacamento el desplazamiento a 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 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 al antiguo y nuevo centro de trabajo.

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

1. Hijo subnormal con escuela, 200 puntos.
2. Esposa impedida, 86 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.
7. Esposa que trabaja, 64 puntos.
8. Familiar impedido, 64 puntos.
9. Efectos clima empleado, 62 puntos.
10. Hijo no emancipado que trabaja hasta veinte 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.

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

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

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

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

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

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

Art. 20. *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. 21. *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 Ordenación del Salario.

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

Diferenciándose de los anteriores conceptos y percibibles sólo en aquellos casos en que se deriven concretamente de la prestación de trabajo, complementarán la retribución del empleado cantidades relativas a trabajo nocturno, transporte, quebranto 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. 22. *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 com-

plemento 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 2.

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 las características 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 perciba horas extraordinarias por razón de su cargo. Dicho plus se establece para determinadas categorías en las tablas de valoración de los puestos de trabajo y su consideración es de retribución de trabajos efectuados fuera de la jornada normal, en el bien entendido que las horas extraordinarias que pudieran efectuarse si superan los topes legales, éstas no serían computables, por tratarse de supuestos de urgente necesidad.

3. Complementos por cantidad y calidad de trabajo.

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

B) Plus de asistencia y puntualidad.—Este plus extrasalarial será percibido por todo el personal a razón de 8.220 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 periodo disfrutado. Para el personal que trabaje media jornada este plus será de 3.110 pesetas.

Dicha cantidad que incluye el plus de distancia, puntualidad 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. En caso de enfermedad, este plus se cobraría a partir del quinto día y, en caso de accidente a partir del primero.

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 «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 se haya permanecido en situación de excedencia voluntaria.

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

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

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

Art. 23. 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 re-

tribución 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 veintidós horas y las seis horas.

Al personal que efectúe el turno continuado de las quince a las veintitrés horas se le considerará este plus incluido expresamente en el complemento por puesto de trabajo que constituye una parte del sueldo de Convenio, por lo que no percibirá plus entre las veintidós y las veintitrés horas.

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

Se adjunta tabla de pluses de nocturnidad por categorías.

2. Plus por quebranto de moneda y conteo.—Los trabajadores incluidos en la categoría de «Cobradores de Peaje», percibirán un importe de 50 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.

Se adjunta tabla de pluses de festivos por categorías.

4. Premios y recompensas.—Con el fin de premiar los servicios prestados a la Empresa, se crean los premios que a continuación se detallan: Al cumplir quince años de servicio ininterrumpido a la Empresa, una cantidad equivalente al último sueldo percibido; al cumplir 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.

5. Plus de transporte.—Este plus se establece para todo el personal sujeto a Convenio a razón de 60 pesetas para los Centros de Trabajo de San Rafael y Villacastín y 100 pesetas para el Centro de Trabajo de Sanchidrián, por día de trabajo real y compensa en parte al personal de los gastos que el acudir al trabajo le suponga. En el caso de que el empleado efectúe turno de jornada partida y la interrupción sea superior a una hora, esta cantidad será de 120 y 200 pesetas. El personal que disfrute de cualquier tipo de transporte de la Empresa no percibirá esta cantidad. En turno partido no se abonará el plus si la Empresa facilita la comida.

Art. 24. Horas extraordinarias.—1) Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente a los representantes legales de los trabajadores, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o turnos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

2) El importe de los distintos tipos de horas extraordinarias para cada una de las categorías es el que se especifica en la tabla anexa.

3) Será obligatoria la presentación por el trabajador de las horas extraordinarias que le sean indicadas por la Empresa, dentro de los límites establecidos al efecto por el artículo 35, 2.º, del Estatuto de los Trabajadores.

Se adjunta anexo sobre tabla de horas extraordinarias por categorías.

Art. 25. Gratificaciones reglamentarias.—Al personal que, legalmente, le corresponda le serán abonadas dos gratificaciones extraordinarias, concretamente en los meses de julio y diciembre. El importe de las mismas será equivalente a un dieciseisavo del salario de Convenio y de los complementos personales incluida la «condición más beneficiosa».

Las gratificaciones extraordinarias serán liquidables en cuanto a su cuantía, proporcionalmente al tiempo trabajado, correspondiendo la de julio 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: 30 de junio y 15 de diciembre respectivamente.

Art. 26. 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 periodo anual completo, desde el 1 de enero al 31 de diciembre. Los empleados ingresados durante el año cobrarán gratificaciones con el mismo criterio de proporcionalidad citado en el artículo precedente. El importe de estas cantidades será el mismo que el de las gratificaciones.

ANEXO II. TABLAS SALARIALES

Art. 27. Enfermedades y accidentes.—En caso de baja por enfermedad la Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social a su cargo durante los cuatro primeros días de baja hasta el 75 por 100 del sueldo de Convenio, quedando excluidos por tanto los pluses, la ayuda familiar y los complementos de carácter personal. A partir del quinto día se cobrará al 100 por 100 del referido sueldo de Convenio y una cantidad equivalente al plus de asistencia. Esta situación se mantendrá mientras el empleado perciba prestaciones de la Seguridad Social por ILT.

En caso de hospitalización la Empresa completará durante un periodo máximo de cuatro meses hasta el 100 por 100 del sueldo con exclusión de la ayuda familiar, pluses y complementos a partir del cuarto día de baja y siguientes siempre que continúe la situación de incapacidad transitoria.

En caso de accidente laboral se le garantizará al empleado accidentado la percepción, desde el primer día, del 100 por 100 del sueldo de Convenio antes expresado, durante el tiempo que dura la incapacidad laboral transitoria. No obstante, la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, en atención a las circunstancias que concurren en el accidente y en el empleado, puede completar cantidades a su criterio hasta llegar si lo estima conveniente al 100 por 100 del salario real mientras dure la ILT.

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 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.

Art. 28. Pagos de haberes.—A los efectos de una mayor seguridad tanto personal como material, el pago de haberes se efectuará a través de ingresos en cuenta corriente o libreta de ahorro a nombre del empleado, en cualquiera de las agencias, sucursales o correspondencias de la Entidad de ahorro o bancaria que, de la localidad de su residencia, indique personalmente, en el bien entendido que estos ingresos deberán estar a disposición del interesado antes del último día de cada mes o de la última fecha para la percepción de las gratificaciones. No obstante, lo que antecede, la Empresa se reserva el derecho a efectuar el pago de haberes por talón bancario o en efectivo.

CAPITULO IV

Mejoras sociales

Art. 29. 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 Accidente a cargo exclusivo de la Empresa con los capitales actualmente asegurados. La Empresa se ofrece a gestionar otras pólizas con la aportación de los interesados.

Art. 30. 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 vivienda o cualquier otro motivo que a juicio de la Empresa esté justificado.

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

En los casos de adquisición de primera vivienda propia, o de enfermedad de un miembro de la familia, debidamente justificada, la Empresa concederá siempre que exista cupo, un préstamo a sus empleados con 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 cuarenta y ocho pagos a deducir en cada una de las pagas.

Art. 31. 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 doce millones de pesetas. En este fondo se incluyen los préstamos actualmente en vigor.

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

CAPITULO V

Organización del trabajo

Art. 32. 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. 33. 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 cuantas especialidades sean precisas, así como los escalones jerárquicos dentro de la organización y las diferentes categorías profesionales, en cada grupo y adecuadamente proporcionadas.

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

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

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

Art. 34. 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, S. A.», la obtención de las autorizaciones administrativas correspondientes, íntimamente relacionadas con la característica de la explotación.

Art. 35. 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. 36. Comportamientos.—Se declaran como objetivos comunes la necesidad de mantener sus relaciones laborales sobre la base de la comunicación permanente y de la aceptación mutua del diálogo para resolver diferencias de criterio, mejorar el ambiente de trabajo, la situación de los productores y el desarrollo de la Empresa, y son conscientes de que la seguridad en el empleo y las mejoras sociales únicamente pueden conseguirse mediante un incremento de la productividad en la Empresa y el mejor aprovechamiento de sus servicios.

Aun cuando la función principal queda definida, ello no implica en repetidos intervalos, dentro de la jornada diaria, una saturación del tiempo de servicio por lo que, sin menoscabo de 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. 37. 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. 38. *Comité Intercentros.*—Se crea un Comité Intercentros formado por cuatro 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 los específicamente determinados en este Convenio, la de entender de cuantas cuestiones estén relacionadas con los intereses específicos de los trabajadores de la Empresa, siempre que afecten a más de un Centro de trabajo, o a uno sólo, 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 encomendados al Comité de Empresa y Delegados de personal por el Estatuto de los Trabajadores (artículos 61 al 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, serán los mismos a todos los efectos.

CAPITULO VII

Faltas y sanciones

Art. 39. *Faltas.*

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

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

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

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

A los efectos de determinación de la responsabilidad, se considerará que existe reiteración cuando el trabajador hubiese ya sido sancionado anteriormente por otra falta de igual o mayor gravedad, o por dos de gravedad inferior, aunque de distinta índole. Se estimará que existe reincidencia cuando al cometer una falta, el trabajador hubiese sido sancionado anteriormente por otra u otras faltas de la misma índole y de gravedad igual o diversa, siempre que no hubieran sido canceladas en su expediente personal de conformidad con lo previsto en el artículo 42 del presente Convenio.

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

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

- a) La no comunicación con la antelación debida de las faltas al trabajo o retraso en su incorporación por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- b) De una a cinco faltas de puntualidad, sin justificación razonable, en el plazo de un mes.
- c) Faltar un día al mes, sin justificar.
- d) Falta de aseo y limpieza personal, ocasional.
- e) Entrar en los locales de trabajo sin la autorización debida y dentro de las horas no comprendidas en la jornada.
- f) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, tan pronto como éstos se produzcan.
- g) Entregarse a la lectura en las horas de trabajo.
- h) Discusiones o faltas leves de consideración a los compañeros y superiores.
- i) Falta de atención y diligencia con el usuario.
- j) No avisar al Jefe inmediato de los defectos y anomalías del material o de la necesidad de éste para proseguir el trabajo. Si el hecho no denunciado pudiera originar daño de gran importancia, se considerará como falta grave.

k) El deterioro o desperfecto ocasionados en los avisos puestos en los tableros de anuncios.

l) Pequeños descuidos en la conservación o negligencia en el trato de herramientas, máquinas y materiales, locales y documentos de la Empresa, así como despilfarros evitables de material y suministros.

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 no se produzca accidente.

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

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

2. Faltas graves.—Se considerarán faltas graves:

a) Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo 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 se presta servicio en el periodo 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 el tablero de anuncios escritos no autorizados por quien corresponda.

ñ) Tolerar que los subordinados trabajen infringiendo las normas de seguridad o higiene o el incumplimiento de dichas normas.

o) La disminución voluntaria, aunque de forma no continuada, en el rendimiento normal de trabajo o la negligencia en el mismo.

p) La imprudencia en acto de servicio, que si implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

q) Las manifestaciones públicas de crítica o disconformidad respecto a las decisiones de los superiores y a las medidas adoptadas por la Dirección de la Empresa en la organización del trabajo.

r) Falta de consideración con los usuarios, y en general, con personas que tengan relación con el servicio encomendado al empleado.

s) Causar, por negligencia, graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de la Empresa.

t) La negativa a realizar actos o tareas distintas de las normales del puesto por 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 periodo de treinta días.

3. Faltas muy graves.—Se consideran faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

q) El abandono de trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 40. Sanciones.

Las faltas leves se podrán sancionar con:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo hasta cinco días.
- Traslado de destino, que no suponga cambio de residencia durante 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 días 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. 41. *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. 42. *Cancelación de las faltas en el expediente personal.*—Las faltas serán canceladas en el expediente personal de cada trabajador no produciendo ningún efecto en los 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. 43. *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 deberá negociar, durante un período de tiempo no inferior a tres días, a fin de intentar la obtención de aquellas fórmulas más adecuadas para la solución del conflicto planteado. La aludida Comisión deberá constituirse a petición de cualquiera de las partes. El pacto que ponga fin a tal situación tendrá la misma fuerza vinculante que lo acordado en Convenio Colectivo.

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

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

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

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

CAPITULO IX

Disposiciones finales

Primera.—Las partes contratantes manifiestan que en las negociaciones del presente Convenio se ha seguido lo dispuesto en la legislación vigente y demás normas complementarias.

Segunda.—La revisión salarial para el año 1981 se aplicará a partir del 1 de enero a todos los conceptos incluida la «Condición más beneficiosa», si bien ésta permanecerá con su concepto originario. El porcentaje de revisión será el más elevado de los siguientes:

— Incremento de los precios al consumo publicado por el Instituto Nacional de Estadística deducido en los efectos del costo del petróleo.

— Media de los índices de la banda salarial que pudiera fijarse entre la Patronal y las Centrales para dicho año.

Esto será así de no existir acuerdo expreso sobre productividad.

Tercera.—Cláusula de repercusión de precios.

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

Cuarta.—Composición de la Comisión Mixta.

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

Representación de la Empresa

Representación de la parte trabajadora

Pedro Ignacio Sanz-Pastor Palomeque.

Marcelo Villar López.

Jesús García Bueno.

José María Rodríguez Martín.

Antonio Fernández Cedrón.

Ignacio Casanova Arteaga.

José María Fernández Pacheco.

Julián Salinas Valverde.

Ismael González Sánchez.

Tabla salarial base a efectos de cálculo de la antigüedad

Empleo	Categoría	Base
Jefe de Electricidad/Electrónica	Jefe de Taller	664.830
Jefe de Conservación Obra Civil	Jefe de Zona Mantenimiento y Oper.	664.830
Inspector de Obra Civil	Jefe de Zona Mantenimiento y Oper.	643.500
Jefe Administrativo	Jefe de Sección	664.830
Jefe de Peaje	Jefe de Estación «A»	559.980
Maestro Mecánico	Encargado de Taller	559.980
Oficial de primera Administrativo	Oficial de primera Administrativo	418.428
Oficial de segunda Administrativo	Oficial de segunda Administrativo	387.792
Oficial de tercera Administrativo	Oficial de tercera Administrativo	352.116
Auxiliar Mecanógrafa	Auxiliar Mecanógrafa	313.704
Jefe de Control Tránsitos de primera	Jefe de Estación «B»	447.750
Jefe de Control Tránsitos de segunda	Jefe de Estación «C»	447.750
Cobrador de Peaje de primera	Cobrador de Peaje de primera	418.428
Cobrador de Peaje de segunda	Cobrador de Peaje de segunda	387.792
Oficial de primera Electricista	Oficial de primera	418.428
Oficial de segunda Electricista	Oficial de segunda	387.792
Oficial de tercera Electricista	Oficial de tercera	352.116
Ayudante Electricista	Ayudante de oficio	313.704
Coordinador Comunicaciones	Coordinador Comunicaciones	418.428
Oficial de primera Mecánico	Oficial de primera	418.428
Oficial de segunda Mecánico	Oficial de segunda	387.792
Oficial de tercera Mecánico	Oficial de tercera	352.116
Ayudante Mecánico	Ayudante de oficio	313.704
Oficial de primera Conductor-Mecánico	Oficial de primera	418.428
Oficial de segunda Conductor-Mecánico	Oficial de segunda	387.792
Capataz de primera	Capataz de primera C. O. C.	447.750
Capataz de segunda	Capataz de segunda C. O. C.	447.750
Jefe de Equipo	Jefe de Equipo C. O. C.	418.428
Oficial de primera Conservación	Oficial de primera C. O. C.	418.428
Oficial de segunda Conservación	Oficial de segunda C. O. C.	387.792
Oficial de tercera Conservación	Oficial de tercera C. O. C.	352.116
Peón especializado	Ayudante de oficio	313.704
Ordenanza	Portero	313.704
Guarda Jurado	Vigilante	313.704
Mozo de Almacén	Ayudante de oficio	313.704
Limpiadora	Limpiadora	156.852

Tabla horas extraordinarias, nocturnidad y compensación festivos

Empleo	Categoría	Hora extra	Nocturnidad	Plus festivo
Jefe de Electricidad/Electrónica	Jefe de Taller	—	—	—
Jefe de Conservación Obra Civil	Jefe de Zona Mantenimiento y Oper.	—	—	—
Inspector de Obra Civil	Jefe de Zona Mantenimiento y Oper.	—	—	—
Jefe Administrativo	Jefe de Sección	—	—	—
Jefe de Peaje	Jefe de Estación «A»	—	—	—
Maestro Mecánico/Electricidad	Encargado de Taller	575	321	268
Jefe de Control Tránsitos de primera	Jefe de Estación «B»	534	300	251
Capataz de primera	Capataz de primera	534	300	251
Jefe de Control Tránsitos de segunda	Jefe de Estación «C»	499	278	231
Capataz de segunda	Capataz de segunda	499	278	231
Jefe de Equipo	Jefe de Equipo C. O. C.	492	275	229
Oficial de primera Conservación	Oficial de primera C. O. C.	492	275	229
Oficial de primera Administrativo	Oficial de primera Administrativo	492	275	229
Oficial de primera Conductor-Mecánico	Oficial de primera Conductor-Mecánico	492	275	229
Oficial de primera Mecánico	Oficial de primera Mecánico	492	275	229
Oficial de primera Electricidad	Oficial de primera Electricidad	492	275	229
Cobrador de Peaje de primera	Cobrador de Peaje de primera	492	275	229
Coordinador de Comunicaciones	Coordinador de Comunicaciones	492	275	229
Oficial de segunda Conservación	Oficial de segunda C. O. C.	445	249	205
Oficial de segunda Administrativo	Oficial de segunda Administrativo	445	249	205
Oficial de segunda Conductor-Mecánico	Oficial de segunda Conductor-Mecánico	445	249	205
Oficial de segunda Mecánico	Oficial de segunda Mecánico	445	249	205
Oficial de segunda Electricidad	Oficial de segunda Electricidad	445	249	205
Cobrador de Peaje de segunda	Cobrador de Peaje de segunda	445	249	205
Oficial de tercera Conservación	Oficial de tercera C. O. C.	420	235	198
Oficial de tercera Administrativo	Oficial de tercera Administrativo	420	235	198
Oficial de tercera Mecánico	Oficial de tercera Mecánico	420	235	198
Oficial de tercera Electricidad	Oficial de tercera Electricidad	420	235	198
Auxiliar Mecanógrafa	Auxiliar Mecanógrafa	355	205	171
Ayudante Electricidad	Ayudante de oficio	355	205	171
Ayudante Mecánico	Ayudante de oficio	355	205	171
Peón especializado	Ayudante de oficio	355	205	171
Guarda Jurado	Vigilante	355	205	171
Ordenanza	Portero	355	205	171
Mozo de Almacén	Ayudante de oficio	355	205	171
Limpiadora	Limpiadora	347	—	145

