

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

12072 *RESOLUCION de 30 de noviembre de 1987. de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Iberpistas, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Iberpistas, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 30 de octubre de 1987, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Estad Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 30 de noviembre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «IBERPISTAS, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Normas generales

Artículo 1.º *Objeto*.—El objeto del presente Convenio Colectivo es la regulación de las relaciones laborales, tanto sociales como económicas, entre «Iberpistas, Sociedad Anónima», y sus trabajadores incluidos en las categorías profesionales según anexo 1.

Art. 2.º *Ambito personal y territorial*.—A) El presente Convenio Colectivo afectará al personal fijo de explotación de «Iberpistas, Sociedad Anónima», que tenga suscrito contrato laboral con la Empresa y cuya categoría profesional esté incluida entre las que figuran en el anexo 1.

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

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

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

Art. 3.º *Ambito temporal y denuncia*.—El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su registro en la Dirección General de Trabajo y sus efectos tendrán carácter retroactivo al 1 de enero de 1987.

Su duración se extenderá al 31 de diciembre de 1988, dándose por prorrogado por un año natural, salvo denuncia por escrito de una de las partes comunicada a la otra con una antelación de dos meses a la fecha de extinción.

Art. 4.º *Compensación y absorción*.—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en cómputo anual y sumados a los mínimos vigentes, con anterioridad a dichas disposiciones, superan al nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas. Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran como mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, imperativo legal, convenios de cualquier tipo o pactos de cualquier clase.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad*.—En el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de las funciones de su competencia, no aprobara alguno de los pactos del presente Convenio o quedase limitada su eficacia por cualquier otra razón, éste quedaría sin efecto, debiéndose reconsiderar la totalidad de su contenido.

Art. 6.º *Comisión Mixta de interpretación del Convenio*.—1) En cumplimiento de lo prevenido en el artículo 85.2, letra D, del Estatuto de los Trabajadores se crea una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de lo convenido.

La Comisión Mixta estará constituida, como máximo, por dos miembros en representación de los trabajadores y dos representantes de

la Empresa, todos ellos Vocales elegidos de entre los que hayan integrado las representaciones de la Comisión Deliberadora del Convenio, quedando expresamente pactado que la Comisión será paritaria.

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

Los componentes de la Comisión serán convocados con una anticipación mínima de tres días, debiendo presentar por escrito antes de la finalización del citado plazo las propuestas de los asuntos a tratar, enviándose la convocatoria al representante de la Empresa o al Presidente del Comité Intercentros, según cual sea la parte convocante. En la reunión al objeto convocada serán discutidas las propuestas formuladas.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de tres Vocales, como mínimo, de los cuatro previstos. En caso de no haber acuerdo se procederá a la votación, que será por mayoría, y en caso de empate se levantará acta conjunta que refleje las diferentes posturas, remitiéndose copia de la misma a la autoridad laboral competente para que emita la correspondiente resolución. Antes de enviar el acta a la autoridad laboral se convocará a la Comisión negociadora para su debate.

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

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

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

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

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

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

g) Dictamen sobre la procedencia de la aplicación de los complementos por I.L.T. a los trabajadores previstos en el artículo 23. enfermedades y accidentes.

CAPITULO II

Condiciones de trabajo

Art. 7.º *Régimen de contratación*.—Además del personal fijo de plantilla que está afectado por este Convenio, los trabajadores de la Empresa podrán estar vinculados a la misma, de acuerdo con cualquiera de los sistemas contractuales que la legislación vigente contemple en cada momento.

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

Art. 8.º *Lugar de trabajo, 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 normativas especiales aprobadas por Orden de 22 de abril de 1972, en sectores denominados «zonas o Centros de trabajo», y que comprenden determinadas y concretas extensiones de autopista: «Iberpistas, Sociedad Anónima», cuenta, a los efectos del presente Convenio, para el cumplimiento de sus fines con los siguientes centros o zonas de trabajo:

Oficina Técnica y Administrativa y dependencias anejas del Area de Mantenimiento y Control en el punto kilométrico 56,700.

Oficina Administrativa y de Control de Peaje en San Rafael (Segovia).

Oficina Administrativa y de Control de Peaje de Villacastin (Segovia).

Oficina Administrativa y de Control de Peaje de Sanchidrián (Avila) y Area de Mantenimiento de esta zona.

Almacén de fundentes en kilómetro 73,800.

De forma general ha de definirse como zona de trabajo el trazado total de la autopista de peaje Villalba-Adanero, accesos a la misma y áreas de servicio.

La apertura de nuevos Centros de trabajo o la extensión de la zona de trabajo por ampliación de las actividades de «Iberpistas, Sociedad Anónima», requerirá la negociación de las nuevas condiciones de las personas afectadas cuando no estén recogidas en el texto del Convenio.

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

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

En consecuencia, cada empleado queda, inicialmente, destinado a una «zona o Centro de trabajo», quedando enterado y aceptando la obligatoriedad de su presentación a la hora de iniciar su turno de trabajo, en cualquiera de las dependencias o establecimientos comprendidos dentro de la «zona o Centro de trabajo» a la que pertenece y que oportunamente se le haya comunicado, independientemente de la distancia que pueda mediar entre su domicilio y cualquiera de dichas dependencias o establecimientos. El personal generalmente adscrito a un centro o zona de trabajo y que deba desplazarse a otro distinto, percibirá una indemnización por el tiempo de desplazamiento, que se cifra en treinta minutos, y cuyo importe a percibir por los trabajadores afectados por el traslado figura en el anexo correspondiente. Dicha indemnización se percibirá valorada como hora normal de trabajo y no se computará como trabajo efectivo dentro de las 1.826,27 horas pactadas en el presente Convenio. Además percibirá las siguientes cantidades como gastos suplidos por transporte si no utiliza medio de transporte de la Empresa:

Del centro de trabajo de Villacastín a San Rafael o viceversa: 778 pesetas/día.

Del centro de trabajo de Sanchidrián a Villacastín o viceversa: 671 pesetas/día.

Del centro de Trabajo de San Rafael a Sanchidrián o viceversa: 1.449 pesetas/día.

Régimen de trabajo:

Por las especiales características del servicio público que presta y habida cuenta de la exención al régimen de descanso dominical el régimen de trabajo será de turnos rotativos.

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

Se reconocen quince minutos de pausa por jornada de trabajo efectiva computados fuera de la jornada efectiva pactada de 1.826,27 horas/año. Estas pausas se efectuarán a lo largo de la jornada, en función de las necesidades del servicio. En determinados puestos de trabajo que establecerá la Empresa estas pausas podrán efectuarse a pie de máquina, en cuyo caso el empleado recibirá una compensación por jornada del 100 por 100 del tiempo genérico de las pausas, es decir, quince minutos/jornada trabajada. Dicha compensación se establecerá en tiempo de descanso si las necesidades del servicio lo permiten o se compensará, en otro caso, con el precio establecido para las horas extraordinarias.

La duración máxima de la jornada ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual para el personal adscrito a turnos y a jornada partida. Dichas jornadas fijadas en cómputo anual suponen, respectivamente, 1.826,27 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.

Para el personal adscrito a trabajo a turnos, los períodos de descanso serán compensatorios de los domingos, parte correspondiente a los sábados y fiestas no recuperables del año. Para ello se establecerán ciclos de seis días de trabajo y dos de descanso, efectuándose el cómputo anual con los ajustes necesarios para la realización de las 1.826,27 horas de trabajo efectivo pactadas.

Jornada de trabajo:

La jornada de trabajo generalmente será de siete horas cuarenta y cinco minutos diarios de trabajo efectivo para el personal adscrito a trabajo a turnos. Anualmente y a vista del calendario laboral publicado por el Ministerio de Trabajo, se establecerá, siguiendo el régimen previsto en el apartado anterior, el ciclo de días laborables y festivos.

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

Horarios y turnos:

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

En consecuencia, y con absoluto respeto a las normas establecidas en la legislación laboral respecto de los descansos mínimos y obligatorios entre jornadas de trabajo, el empleado cumplirá indistintamente horario continuado y horario partido, reflejados ambos en el correspondiente cuadro horario que seguidamente se detalla. Dentro de esta variación de horarios (turno continuado y horario partido) la Empresa, en aquellos momentos de necesidad requerida por el servicio, podrá alterar el orden rotativo de turnos.

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

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

HORARIOS PREVISTOS

TURNOS NORMALES

Régimen de horario continuado:

Turno A: De siete a quince horas.

Turno B: De quince a veintitrés horas.

Turno C: De veintitrés a siete horas.

Turno A-3: De ocho a quince horas.

Turno B-1: De quince a veintidós horas.

Régimen de horario partido:

Turno A-1: De nueve a trece y de quince a diecinueve horas.

Turno A-2: De diez a catorce y de dieciséis a veinte horas.

TURNOS ESPECIALES

Régimen de horario de turnos especiales:

Turno A-4: De cinco a trece horas.

Turno A-5: De seis a catorce horas.

Turno B-2: De dieciséis a veinticuatro horas.

Turno B-3: De diecisiete a una hora.

Turno B-4: De dieciocho a dos horas.

Para el personal sujeto a este tipo de turnos y servicio continuado, se establece una jornada de trabajo efectivo, en cómputo anual, de 1.826,27 horas, y se consideran 235,64 días de trabajo.

Jornada media efectiva anual:

Doscientos treinta y cinco días a 7 horas y 45 minutos = 1.821,25 horas.

Un día a 5,02 horas.

Total horas de trabajo efectivo año: 1.826,27 horas.

Jornada intensiva:

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

a) Personal del Servicio de Conservación:

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

Desde el día 1 de mayo al día 31 de octubre, de siete a quince horas. Resto del año, de ocho a quince horas.

Con quince minutos de descanso intermedio o «pausa» a disfrutar a lo largo de la jornada.

Este turno de trabajo o jornada intensiva se realizará en ciclos semanales, con descanso dominical. Los sábados que correspondan descansar, por este horario, al personal de Conservación, serán distribuidos en el cuadrante de servicio correspondiente entre los días 1 de enero y 31 de mayo y 1 de octubre y 31 de diciembre, quedando inhabilitados para el descanso del sábado los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

b) Personal del Servicio de Oficina:

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

Desde el día 1 de mayo al 30 de septiembre, de siete a quince horas. Resto del año, de ocho a quince horas.

Con quince minutos de descanso intermedio o «pausa», a disfrutar a lo largo de la jornada.

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

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

Servicio de Conservación:

Del 1 de mayo al 31 de octubre, 153 días a 7,75 horas = 1.185,75 horas.

Del 1 de enero al 30 de abril y del 1 de noviembre al 31 de diciembre, 94 días a 6,75 horas = 634,50 horas.

Idem, idem un día = 6,02 horas.

Total horas trabajo efectivo año: 1.826,27.

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

Servicio de Oficina:

De 1 de mayo al 30 de septiembre, 111 días a 7,75 horas = 860,25 horas.

De 1 de enero al 30 de abril y del 1 de octubre al 31 de diciembre, 142 días a 6,75 horas = 958,50 horas.

Idem, idem un día a 7,52 horas = 7,52 horas.

Total horas trabajo efectivo año: 1.826,27 horas.

Para el personal sujeto a media jornada de trabajo, las horas efectivas año serán 913,14 horas.

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

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

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

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. 9.º *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, disfrutará, 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, teniendo en cuenta la prestación del servicio, la economía y la productividad de la plantilla.

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

La Empresa establecerá anualmente la composición de los grupos de trabajadores a efectos de vacaciones, el calendario de fechas o turnos para cada grupo y el número de personas que tomarán sus vacaciones en cada turno. La fecha de inicio de las vacaciones será comunicada con un mínimo de quince días de antelación. Las fechas de salida serán los días 1 y 16 de cada mes.

Dentro de cada grupo de trabajadores a efectos de vacaciones, la elección de fechas de las mismas será de forma rotativa a partir de un orden de prelación establecido por la antigüedad en la Empresa, que servirá para el año siguiente y en cuya escala la situación inferior sustituirá a la superior sucesivamente, todo ello teniendo en cuenta el periodo disfrutado el año precedente.

Art. 10. *Calendario laboral.*—1. «Iberpistas, Sociedad Anónima», publicará anualmente el calendario laboral de cada Centro de trabajo, en el que se incluirán los días festivos de carácter nacional, regional o local. El citado calendario será visado por la Delegación de Trabajo. Una de las fiestas locales será la de la Empresa.

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

Art. 11. *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 grave de la esposa o esposo, enfermedad grave o fallecimientos de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se reconsiderará.
 - c) Un día por traslado del domicilio habitual.
 - d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un 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 laborales, 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 o retribución, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.
- e) Para realizar las funciones de representación de personal en los términos establecidos legalmente.
 - f) Por el tiempo necesario para concurrir a examen, así como la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional autorizado por la Empresa.

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

Art. 12. *Excedencia.*

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

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

- a) Que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, una vez transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
- 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 paso a la excedencia, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras duren el ejercicio de su cargo representativo.

En los tres supuestos, el trabajador excedente sólo conservará un derecho preferente al reingreso, si hubiera 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. 13. *Categorías profesionales.*—«Iberpistas, Sociedad Anónima», 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 el anexo I del presente Convenio.

Art. 14. *Trabajos de superior o inferior categoría.*—El trabajador, en relación con las exigencias de la Empresa, podrá ser asignado temporalmente a misiones distintas de las inherentes a la categoría profesional a la que pertenezcan.

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

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

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

4. Si por las necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva «Iberpistas, Sociedad Anónima», precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole las retribuciones y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a la representación legal de los trabajadores.

Art. 15. *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 vigente.

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 mobiliario y enseres, abono de una cantidad en metálico consistente en un 40 por 100 de las primeras 150.000 pesetas de retribución líquida anual, un 30 por 100 sobre las 150.000 pesetas siguientes, un 20 por 100 sobre las siguientes 150.000 pesetas y el 10 por 100 sobre el resto.

Los cambios de residencia que por este motivo se originen obedecerán, siempre que ello resulte posible, en primer lugar para evitar la amortización de plantilla en las zonas o Centros de trabajo en que haya exceso de personal, afectando concretamente a este personal; en segundo lugar, atendiendo las previas peticiones voluntarias de los empleados, en cuyo lugar se intentará un traslado voluntario pactado. No obstante todo lo anterior, se podrá imponer el traslado con carácter forzoso cuando no se den estas condiciones.

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

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

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

b) Las siguientes circunstancias personales, familiares y sociales del empleado, de manera que será preferente el traslado del empleado que reúna 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 trabaja, 64 puntos.
8. Familiar impedido, 64 puntos.
9. Efectos del clima sobre el empleado, 62 puntos.
10. Hijo no emancipado que trabaja, hasta veinte años, 53 puntos/hijo.
11. Vivienda propia, 43 puntos.
12. Hijo hasta cinco años, 35 puntos.
13. Persona que ha sido trasladada anteriormente con carácter forzoso, sin variación de domicilio, 24 puntos.
14. Entorno relaciones, 22 puntos.
15. Obra social no trasladable, 21 puntos.
16. Obra política no trasladable, 20 puntos.
17. 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 Colectivo y además se le abonará la indemnización en metálico resultante del apartado segundo del presente artículo.

Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar por la rescisión del contrato en el término de quince días a contar de la notificación del mismo, mediante 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 sen solicitados voluntariamente por los trabajadores, la Empresa estará exonerada del pago de indemnización o gasto alguno.

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

Art. 16. *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. 17. *Normas generales.*—«Iberpistas, Sociedad Anónima», normalizará los devengos de su personal adoptando los conceptos retributivos que menciona el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre 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 absorción tendrán aquellos incrementos de retribución que puedan establecerse sin que haya mediado para ello obligación legal alguna.

Art. 18. *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, Sociedad Anónima», 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 cifren a las diversas categorías laborales reconocidas y reguladas en las correspondientes tablas salariales contenidas en el anexo.

La suma de los conceptos salario base y 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. Complementos de carácter personal. Antigüedad.—Los trabajadores fijos o de plantilla disfrutará como complemento personal de antigüedad de una cantidad por el tiempo de servicios prestados a la Empresa. Para los años 1987 y 1988 este complemento para las distintas categorías es el que se indica en la tabla correspondiente. Este complemento, dividido por 16 se acumulará a las cantidades existentes, para que sea percibido por cada trabajador en sus retribuciones periódicas a partir del mismo mes que se cumpla una nueva anualidad desde la fecha de su ingreso en la Empresa.

3. Plus de asistencia y puntualidad.—Este plus extrasalarial, que incluye el plus de distancia, puntualidad y asistencia, se percibirá siempre y cuando el trabajador haya asistido realmente al trabajo, presentándose a fichar provisto con la ropa de trabajo, con un margen de tolerancia de cinco minutos sobre la hora prevista de iniciación del trabajo. La distribución de las 123.266 pesetas (o las 61.633 pesetas si es media jornada) de este plus se efectuará por día realmente trabajado de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Importe del plus}}{1.826} \times \text{número horas de la jornada}$$

Art. 19. *Otros conceptos retributivos.*—1. Plus de trabajo en turno nocturno.—El personal que, en virtud del turno de trabajo que le corresponde, debe laborar de noche, o sea, de las veintitrés a las siete horas, percibirá, independientemente de los conceptos fijos establecidos, una retribución compensatoria al 25 por 100 del salario base mencionado en el artículo 34.6, del Estatuto de los Trabajadores. No tendrán derecho a la percepción de este plus los trabajadores que sean contratados específicamente para prestar sus servicios entre las veintitrés y las siete horas.

Tal consideración no tendrán las horas extraordinarias trabajadas durante el mencionado turno, por entender que éstas han sido tratadas convenientemente en el momento del cálculo. Se adjunta tabla de pluses de nocturnidad por categoría.

2. Plus por quebranto de moneda y conteo.—Los trabajadores incluidos en la categoría de Cobradores de Peaje percibirán un importe de 143 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 debe estar pendiente del usuario.

Durante la vigencia del presente Convenio, se establece un plus denominado «Complemento Documentación Turno C», cuyo importe se fija en 106 pesetas/día, a percibir por los Controladores de Tránsitos que presten servicio en la estación de peaje de Villacastín en cada uno de los turnos «A» o «B» cuando no existe Controlador de Tránsitos de servicio en el turno «C».

3. Plus de festivos.—Se establece una compensación económica por día festivo trabajado consistente en el importe del 75 por 100 de incremento del valor normal de la hora trabajada, entendidos como festivos los días que anualmente señale la autoridad laboral.

Cuando por circunstancias o necesidades del servicio un trabajador no pueda disfrutar en su día de descanso según el turno correspondiente, el trabajador percibirá una compensación económica consistente en el importe del 75 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 cuadrantes siguientes, facilitarle otra jornada de descanso. En el caso de que ello no fuera posible, el trabajador no percibirá el referido plus y cobrará la jornada como horas extraordinarias.

Se adjunta tabla de pluses de festivos y de compensación por traslado de descanso por categorías.

4. Premios y recompensas.—Con el fin de premiar los servicios prestados a la Empresa, se crean los premios que a continuación se detallan: Al cumplir los quince años de servicio ininterrumpido a la Empresa, una cantidad equivalente a la última mensualidad percibida, excluidos los pluses; al cumplir los veinte años, dos sueldos; al cumplir los veinticinco, 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 131 pesetas para los Centros de trabajo de San Rafael y Villacastín y 283 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 262 pesetas y de 566 pesetas. El personal que disfrute de cualquier tipo de transporte no percibirá esta cantidad. En turno partido no se abonará doble plus si la Empresa facilita la comida.

6. Plus de turnos especiales.—Durante la vigencia del presente Convenio se establece un plus denominado de «Turnos Especiales» para los turnos de trabajo que así figuran en este Convenio, cuya cuantía se fija en 1.060 pesetas turno especial trabajado.

Art. 20. *Horas extraordinarias.*—1. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, realizándose, exclusivamente, las de carácter estructural que más adelante se definen.

A efectos de lo prevenido en el artículo 7.º del Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, y en el artículo 1.º de la Orden de 1 de marzo de 1983 sobre cotización adicional a la Seguridad Social, son horas extraordina-

rias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

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

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

2. El importe de los distintos tipos de horas extraordinarias para cada una de las categorías será el que se especifica en la tabla de horas extraordinarias por categorías que se incluye en el anexo.

3. Será obligatoria la prestación por el trabajador de las horas extraordinarias que le sean indicadas por la Empresa, dentro de los límites establecidos al efecto por los artículos 34.2, y 35.2, del Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 21. *Gratificaciones reglamentarias.*—Al personal que legalmente le corresponda le serán abonadas dos gratificaciones extraordinarias, concretamente en los meses de junio y diciembre. El importe de las mismas será equivalente a un dieciseisavo del salario de Convenio y de la antigüedad.

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

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

Art. 22. *Participación en los resultados de la Empresa.*—Los días 15 de marzo y 15 de septiembre de cada año se abonará al personal afectado por el presente Convenio una mensualidad completa en concepto de participación en los resultados de la Empresa. Esta participación corresponde a un período anual completo desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

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

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

Art. 23. *Enfermedades y accidentes.*—En caso de baja por enfermedad, la Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social a su cargo. A partir del primer día se cobrará el 100 por 100 del referido sueldo de Convenio y complementos personales, y a partir del onzavo día natural, una cantidad equivalente al plus de asistencia. Esta situación se mantendrá mientras el empleado perciba prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad laboral 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 y complementos personales antes expresados, así como una cantidad equivalente al plus de asistencia durante el tiempo que dure la incapacidad laboral transitoria.

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

El diagnóstico de este facultativo respecto a la continuación o no de la baja será determinante en orden al abono de los complementos contemplados.

En aquellos casos en que pueda colegirse por actos o conductas determinadas la intención de crear o prolongar la situación de baja o en casos de accidente laboral fuera de «Iberpistas, Sociedad Anónima», 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.

Art. 24. *Pagos de haberes.*—A efectos de una mayor seguridad tanto personal como material, el pago de haberes se efectuará a través de ingresos en cuenta corriente o libreta de ahorro a nombre del empleado en cualquiera de las agencias, sucursales o corresponsalías de la Entidad de ahorro o bancaria que de la localidad o 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. 25. *Seguro de vida y accidentes.*—Independientemente de la afiliación a la Seguridad Social y Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo, la Empresa se compromete durante la vigencia de este Convenio a contratar y mantener en vigor una póliza para asegurar a su personal con un seguro de vida y de accidentes. El capital asegurado a percibir será de 1.200.000 pesetas en caso de muerte natural y de 2.400.000 pesetas si el fallecimiento es consecuencia de accidente. El pago de las primas del seguro será a cargo de la Empresa, si bien los empleados contribuirán al pago de las primas mediante una deducción de 210 pesetas al mes. Dicha deducción se efectuará en la nómina de las pagas ordinarias. Si en el futuro las primas se incrementaran, las 210 pesetas se revisarían proporcionalmente.

Art. 26. *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 7,5 millones de pesetas. En este fondo se incluyen los préstamos actualmente en vigor.

En los casos de adquisición de primera vivienda propia, de enfermedad de un miembro de la familia, debidamente justificada ésta, o la necesidad de adquisición de vehículo a motor cuando éste lo necesite el trabajador para su asistencia al trabajo, la Empresa concederá siempre que exista cupo, un préstamo a sus empleados con más de tres años de antigüedad en la Empresa. Dicho préstamo devengará a favor de la Empresa un tipo de interés primado del 10 por 100 anual. Dicho préstamo podrá alcanzar una cuantía máxima de seis pagas líquidas y se reintegrará en treinta y seis meses, es decir, en cuarenta y ocho pagos a deducir en cada una de las pagas. El fondo establecido para este tipo de préstamos se cifra en 7,5 millones de pesetas e incluye los préstamos actualmente en vigor.

Art. 27. *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 12 millones de pesetas. En este fondo se incluyen los préstamos actualmente en vigor.

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

Art. 28. *Ayuda escolar.*—La Empresa destinará a ayuda escolar la cantidad de 500 pesetas en 1987 y 650 en 1988 por cada año de edad de los hijos de cada uno de los empleados, siempre que se justifique satisfactoriamente que realicen estudios y su edad esté comprendida entre los cinco y veinticinco años.

CAPITULO V Organización del trabajo

Art. 29. *Normas generales.*—La organización del trabajo dentro de las normas y orientaciones de este Convenio y las disposiciones legales es facultad de la Dirección de la Empresa, que responderá de su uso ante el Estado.

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

Art. 30. *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 precisos, 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. 31. *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 «Berpistas, Sociedad Anónima», la obtención de las autorizaciones administrativas correspondientes íntimamente relacionadas con la característica de la explotación.

Art. 32. *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. 33. *Comportamientos.*—Se declaran como objetivos comunes la necesidad de mantener sus relaciones laborales sobre la base de la comunicación permanente y de la aceptación mutua del diálogo para resolver diferencias de criterio, mejorar el ambiente de trabajo, la situación de los productores y el desarrollo de la Empresa, y son conscientes de que la seguridad en el empleo y las mejoras sociales únicamente pueden conseguirse mediante un incremento de la productividad en la Empresa y el mejor aprovechamiento de sus servicios.

Aun cuando la función principal queda definida, ello no implica en repetidos intervalos, dentro de la jornada diaria, una saturación del tiempo de servicio, por lo que, sin menoscabo de sus labores propias de cualquier categoría profesional, el empleado se responsabiliza y acepta la realización de otros menesteres relacionados con su puesto de trabajo y que pueden referirse al estado de policía del lugar, puesta en marcha de medidas de seguridad, colaboración con los servicios de operación y mantenimiento, etc.

Art. 34. *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. 35. *Comité Intercentros.*—Se crea un Comité Intercentros, formado por cinco representantes del Centro de trabajo de San Rafael, un Delegado de Personal del Centro de trabajo de Villacastín y un Delegado de Personal del Centro de trabajo de Sanchidrián, elegidos por y entre los miembros del respectivo Comité de Empresa y Delegados del personal, cuya función será, aparte de las específicamente determinadas en este Convenio, la de entender de cuantas cuestiones estén relacionadas con los intereses específicos de los trabajadores de la Empresa, siempre que afecten a más de un Centro de trabajo, o a uno 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 encomendadas al Comité de Empresa y Delegados de Personal por el Estatuto de los Trabajadores (artículos 61 y 81), todo ello sin perjuicio de los derechos y garantías que ostenten los demás miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal. Por tanto, el órgano de relación sindical y laboral entre la Empresa y los trabajadores será el Comité Intercentros, sin perjuicio de las reuniones que puedan mantener entre sí los miembros del Comité y Delegados de Personal.

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

Art. 36. *Comité de Seguridad e Higiene.*—Se crea un Comité de Seguridad e Higiene, formado por dos representantes de los trabajadores y por dos representantes de la Empresa. Los representantes de la Empresa serán los designados por ella y los representantes de los trabajadores serán los que designen ellos de entre los miembros del Comité Intercentros. Sus misiones consistirán en colaborar con la Dirección de la Empresa con el fin de que los trabajos a realizar por el personal de plantilla se ejecuten en las mejores condiciones posibles de seguridad e higiene, designación de vestuario, etc. Dicho Comité se reunirá con la periodicidad necesaria.

RELACION DE PRENDAS DE VESTUARIO QUE QUEDAN FIJADAS
PARA LOS COLECTIVOS AFECTADOS

Para Peajistas y Controladores de Tránsitos:

Tres camisas de manga larga.

Dos camisas de manga corta.

Un cinturón.

Dos corbatas.

Dos pantalones de invierno.

Dos pantalones de verano.

Una chaqueta o cazadora.

Cuatro mil pesetas para adquisición de calzado en color negro, que será obligatorio.

Un chubasquero.

Para Coordinadores de Comunicados y personal de oficina: Las mismas prendas, a excepción del chubasquero.

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

Dos monos de tela.

Unas botas de cuero.

Unas botas de goma.

Unas botas de verano.

Un traje de agua.

Unos guantes.

Un gorro para invierno.

Una gorra para verano.

Un anorak.

Para las señoras de limpieza:

Dos batas de tela.

Unas botas de goma.

Un anorak.

CAPITULO VII

Faltas y sanciones

Art. 37. *Faltas*.—Definición y clasificación de las faltas.—Son faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto de los deberes de cualquier índole impuestas por las disposiciones legales en vigor en materia de relaciones laborales de trabajo y las tipificadas en el presente texto.

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

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

Serán considerados como aspectos básicos determinantes de la calificación de las faltas 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 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:

- 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.
- De una a cinco faltas de puntualidad, sin justificación razonable, en el plazo de un mes.
- Faltar un día al mes sin justificar.
- Falta de aseo y limpieza personal, ocasional.
- Entrar en los locales de trabajo sin la autorización debida y dentro de las horas no comprendidas en la jornada.
- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, tan pronto como éstos se produzcan.
- Entregarse a la lectura en las horas de trabajo.
- Discusiones o faltas leves de consideración a los compañeros y superiores.
- Falta de atención y diligencia con el usuario.
- No avisar al Jefe inmediato de los defectos y anomalías del material o de la necesidad de éste para proseguir el trabajo. Si el hecho

no denunciado pudiera originar daño de gran importancia, se considerará como falta grave.

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

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

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

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

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

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

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

m) Alejarse del puesto donde presta servicio en el periodo de tiempo señalado para el relevo y antes de que llegue quien deba efectuar la correspondiente sustitución.

n) 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.

o) Poner en tablero de anuncios escritos no autorizados por quien corresponda.

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

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

r) 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.

s) 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.

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

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

v) La negativa a realizar actos o tareas distintas de las normas del puesto por imponerle necesidades de urgente o inaplazable cumplimiento.

w) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves que hubiesen sido sancionadas y cometidas dentro de los seis meses precedentes.

x) 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 considerarán 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 reincidencia y consecuencias graves.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

q) El abandono de trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 38. Sanciones.—Las faltas leves se podrán sancionar con:

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo hasta cinco días.

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

Las faltas graves podrán sancionarse con:

Traslado de puesto de trabajo que implique cambio de residencia.

Suspensión de empleo y sueldo de seis a quince días.

Pérdida de tres años de antigüedad.

Postergación para el ascenso.

Las faltas muy graves podrán sancionarse con:

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

Despido.

Art. 39. Prescripción de faltas.—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa, respectivamente, tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 40. Cancelación de faltas en el expediente personal.—Las faltas serán canceladas en el expediente personal de cada trabajador, no produciendo ningún efecto en los plazos siguientes:

Leves: Seis meses.

Graves: Un año.

Muy graves: Tres años.

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

CAPITULO VIII

Conflictos colectivos

Art. 41. Conflictos colectivos.—No obstante lo pactado en el artículo 37 del presente Convenio, para el futuro se conviene que, dada la configuración como públicos de los servicios prestados por la Empresa, sin perjuicio de la obligada vinculación a las prestaciones establecidas con carácter general por la normativa ordinaria reguladora de la materia, deberán tenerse en cuenta las siguientes cuestiones:

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

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

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

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

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

CAPITULO IX

Disposiciones finales

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

Segunda.—Revisión IPC: Las partes acuerdan que, en el caso que al final del año 1988 el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre un incremento respecto al 31 de diciembre de 1987 superior al porcentaje 6 por 100 aplicado para ese año 1988, los conceptos económicos sean revisados con la diferencia existente entre el 6 por 100 y el índice alcanzado. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1988. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1988. El importe de esta posible revisión serviría como base, junto con el total del importe abonado por los distintos conceptos económicos, para la aplicación de futuras revisiones salariales.

Tercera.—Cláusula de repercusión de precios: Si bien la aplicación de lo pactado en el presente Convenio no se supedita a la elevación de tarifas, su puesta en vigor implicará una repercusión cierta en los costes de explotación de «berpistas, Sociedad Anónima 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 6.º del texto estará compuesta por los siguientes miembros:

Representación de la Empresa:

Don Luis Amores Guerrero.

Don Mariano María Antón.

Representación de la parte trabajadora:

Don José María Rodríguez Martín.

Don José Antonio Díez Tapia.

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

Quinta.—Comisión Negociadora: La Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo firma el presente en prueba de conformidad.

TABLA SALARIAL BRUTA PARA EL PERSONAL DE EXPLOTACION DE AUTOPISTA - CONVENIO AÑO 1987

EMPLEO	CATEGORIA			SUELDO			BENEFICIOS			TOTAL		DÍAS DE ASISTENCIA JURADADA	TOTAL AÑO		ANTIGÜEDAD
	EMPLEO	CATEGORIA	CATEGORIA	EMPLEO	BENEFICIOS	BENEFICIOS	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL		TOTAL	TOTAL	
MAESTRO MECANICO	Encargado de Taller	1.380.000	115.000	115.000	135.000	115.000	1.840.000	1.840.000	123.266	1.963.266	16.000	19.632.666	875		
MAESTRO ELECTRICISTA	Encargado de Taller	1.380.000	115.000	115.000	135.000	115.000	1.840.000	1.840.000	123.266	1.963.266	16.000	19.632.666	875		
OFICIAL 18. ADMINISTRATIVO	Oficial 18. Administrativo	1.020.000	85.000	85.000	100.000	85.000	1.340.000	1.340.000	123.266	1.463.266	10.000	14.632.666	625		
OFICIAL 28. ADMINISTRATIVO	Oficial 28. Administrativo	924.000	77.000	77.000	92.000	77.000	1.270.000	1.270.000	123.266	1.393.266	10.000	13.932.666	625		
AUXILIAR MECANORRAFIA	Auxiliar Mecanografía	852.000	71.000	71.000	82.000	71.000	1.174.000	1.174.000	123.266	1.297.266	8.500	12.972.666	531		
JEFE CONTROL TRANSITOS 18.	Jefe Estación "B"	1.200.000	105.000	105.000	125.000	105.000	1.635.000	1.635.000	123.266	1.758.266	11.500	17.582.666	719		
COBRADOR PEAJE DE 18.	Cobrador Peaje de 18.	1.140.000	95.000	95.000	110.000	95.000	1.520.000	1.520.000	123.266	1.643.266	11.500	16.432.666	719		
OFICIAL 18. ELECTRICISTA	Oficial 18. Electricista	1.020.000	85.000	85.000	100.000	85.000	1.340.000	1.340.000	123.266	1.463.266	10.000	14.632.666	625		
OFICIAL 28. ELECTRICISTA	Oficial 28. Electricista	924.000	77.000	77.000	92.000	77.000	1.270.000	1.270.000	123.266	1.393.266	10.000	13.932.666	625		
OFICIAL 38. ELECTRICISTA	Oficial 38. Electricista	852.000	71.000	71.000	82.000	71.000	1.174.000	1.174.000	123.266	1.297.266	8.500	12.972.666	531		
COORDINADOR COMUNICACION Y VIAL	Coordinador Comunicaciones y Vial	1.312.000	111.000	111.000	131.000	111.000	1.764.000	1.764.000	123.266	1.887.266	11.500	18.872.666	719		
OFICIAL 18. MECANICO	Oficial 18. Mecánico	1.020.000	85.000	85.000	100.000	85.000	1.340.000	1.340.000	123.266	1.463.266	10.000	14.632.666	625		
OFICIAL 28. MECANICO	Oficial 28. Mecánico	924.000	77.000	77.000	92.000	77.000	1.270.000	1.270.000	123.266	1.393.266	10.000	13.932.666	625		
OFICIAL 38. MECANICO	Oficial 38. Mecánico	852.000	71.000	71.000	82.000	71.000	1.174.000	1.174.000	123.266	1.297.266	8.500	12.972.666	531		
AYUDANTE MECANICO	Ayudante de Oficio	652.000	55.000	55.000	65.000	55.000	862.000	862.000	123.266	985.266	8.000	9.852.666	531		
OFICIAL 18. CONDUCTOR-MECANICO	Oficial 18. Conductor-Mecánico	1.140.000	95.000	95.000	110.000	95.000	1.520.000	1.520.000	123.266	1.643.266	11.500	16.432.666	719		
OFICIAL 28. CONDUCTOR-MECANICO	Oficial 28. Conductor-Mecánico	1.020.000	85.000	85.000	100.000	85.000	1.340.000	1.340.000	123.266	1.463.266	10.000	14.632.666	625		
CAPTAN 28. C.O.C.	Captan 28. C.O.C.	1.200.000	100.000	100.000	120.000	100.000	1.600.000	1.600.000	123.266	1.723.266	11.500	17.232.666	719		
JEFE DE EQUIPO	Jefe de Equipo C.O.C.	1.140.000	95.000	95.000	110.000	95.000	1.520.000	1.520.000	123.266	1.643.266	11.500	16.432.666	719		
OFICIAL 18. CONSERVACION O.C.	Oficial 18. Conservación O.C.	1.020.000	85.000	85.000	100.000	85.000	1.340.000	1.340.000	123.266	1.463.266	10.000	14.632.666	625		
OFICIAL 28. CONSERVACION O.C.	Oficial 28. Conservación O.C.	924.000	77.000	77.000	92.000	77.000	1.270.000	1.270.000	123.266	1.393.266	10.000	13.932.666	625		
OFICIAL 38. CONSERVACION O.C.	Oficial 38. Conservación O.C.	852.000	71.000	71.000	82.000	71.000	1.174.000	1.174.000	123.266	1.297.266	8.500	12.972.666	531		
PEON ESPECIALIZADO	Ayudante de Oficio	768.000	64.000	64.000	76.000	64.000	968.000	968.000	123.266	1.091.266	8.000	1.091.266	531		
PEON ORDINARIO	Portero	552.000	46.000	46.000	55.000	46.000	693.000	693.000	123.266	816.266	8.000	8.162.666	531		
ORDENANZA	Vigilante	552.000	46.000	46.000	55.000	46.000	693.000	693.000	123.266	816.266	8.000	8.162.666	531		
GUARDA JURADO	Ayudante de Oficio	852.000	71.000	71.000	86.000	71.000	1.109.000	1.109.000	123.266	1.232.266	8.500	1.232.266	531		
MOZO DE ALMACEN	Ayudante de Oficio	552.000	46.000	46.000	55.000	46.000	693.000	693.000	123.266	816.266	8.000	8.162.666	531		
LIMPIADORA (1/2 JORNADA)	Limpiadora	408.666	34.058	34.058	40.000	34.058	586.782	586.782	61.633	648.415	4.250	6.484.155	286		

VALORES HORAS EXTRAORDINARIAS, NOCTURNIDAD, COMPENSACION DE FESTIVOS Y TRASLADO DE DESCANSOS, SUPLEIDOS POR TRASLADO A CENTRO DISTINTO, PLUS DE TRANSPORTE Y QUEBRANTO DE MONEDA Y CONTEO, PLUS DE TURNOS ESPECIALES Y PLUS DOCUMENTACION ESTACION PEAJE VILACASTIN, CONVENIO AÑO 1988

EMPLEO	CATEGORIA	HORAS ENTRAS SALIDAS FESTI- VAS	HORAS VENIDAS	HORAS COMUNDA DE	COMUNDA DE	COMPENSACION - FESTIVO - HORAS		TRASLADO A CENTRO DISTINTO		PERSONAL QUE NO DESERVA DEL MONEDERO SERVICIO DE LA EMPRESA	PLUS DE TRANSPORTE POR TRaslADO A CENTRO DISTINTO	PLUS DE TURNOS ESPECIAL- ES	PLUS COMPLE- MENTO DOCU- MENTACION - TURNOS "A" ESTACION - PEAJE DE VI- LLACASTIN
						VALOR HORAS	VALOR HORAS	PERIODO POR TIEMPO EMPLEADO	PERIODO SURTIDO POR EMPLEADO				
MAESTRO MECANICO	Incargado de Taller	1.321	1.102	616	4.128	317	117	119	600	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
MAESTRO ELECTRICIDAD	Oficial de Taller	1.321	1.102	616	4.128	317	117	119	600	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
OFICIAL 1a. ADMINISTRATIVO	Oficial 1a. Administrativo	1.025	854	527	3.144	272	272	272	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
OFICIAL 2a. ADMINISTRATIVO	Oficial 2a. Administrativo	1.025	854	527	3.144	272	272	272	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
OFICIAL 3a. ADMINISTRATIVO	Oficial 3a. Administrativo	1.025	854	527	3.144	272	272	272	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
AUXILIAR MECANOGRAFIA	Auxiliar Mecanografía	1.230	1.025	577	3.552	294	272	272	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
JEFE DE CONTROL DE TRANSITOS DE 1a	Jefe Estación "A"	1.131	942	531	3.144	272	272	272	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
JEFE DE CONTROL DE TRANSITOS DE 2a	Cobrador de Peaje de 1a.	1.131	942	531	3.144	272	272	272	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
COBRADOR DE PEAJE DE 1a.	Cobrador de Peaje de 2a.	1.025	854	527	3.144	272	272	272	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
COBRADOR DE PEAJE DE 2a.	Oficial de 1a. Electricista	1.131	942	531	3.144	272	272	272	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
OFICIAL DE 1a. ELECTRICISTA	Oficial de 2a. Electricista	1.025	854	527	3.144	272	272	272	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
OFICIAL DE 2a. ELECTRICISTA	Oficial de 3a. Electricista	1.025	854	527	3.144	272	272	272	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
OFICIAL DE 3a. ELECTRICISTA	Ayudante de Oficio	968	807	451	3.144	272	272	272	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
AYUDANTE ELECTRICISTA	Coordinador de Oficio	816	681	359	3.144	272	272	272	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
COORDINADOR DE COMUNIC. Y VIALIDAD	Coordinador de Comunic. y Vial	1.287	1.073	601	4.008	306	306	306	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
OFICIAL DE 1a. MECANICO	Oficial de 1a. Mecánico	1.131	942	531	3.144	272	272	272	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
OFICIAL DE 2a. MECANICO	Oficial de 2a. Mecánico	1.025	854	527	3.144	272	272	272	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
OFICIAL DE 3a. MECANICO	Oficial de 3a. Mecánico	1.025	854	527	3.144	272	272	272	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
AYUDANTE MECANICO	Ayudante de Oficio	816	681	359	3.144	272	272	272	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
OFICIAL DE 1a. CONDUCTOR-MECANICO	Oficial de 1a. Conductor-Mecán	1.131	942	531	3.144	272	272	272	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
OFICIAL DE 2a. CONDUCTOR-MECANICO	Oficial de 2a. Conductor-Mecán	1.025	854	527	3.144	272	272	272	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
OFICIAL DE 3a. CONDUCTOR-MECANICO	Oficial de 3a. Conductor-Mecán	1.025	854	527	3.144	272	272	272	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
CAPTAN DE 1a. C.O.C.	Captan de 1a. C.O.C.	1.149	957	534	3.552	294	272	272	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
CAPTAN DE 2a. C.O.C.	Captan de 2a. C.O.C.	1.149	957	534	3.552	294	272	272	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
JEFE DE EQUIPO C.O.C.	Jefe de Equip. C.O.C.	1.131	942	531	3.144	272	272	272	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
OFICIAL DE 1a. C.O.C.	Oficial de 1a. C.O.C.	1.131	942	531	3.144	272	272	272	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
OFICIAL DE 2a. C.O.C.	Oficial de 2a. C.O.C.	1.025	854	527	3.144	272	272	272	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
OFICIAL DE 3a. C.O.C.	Oficial de 3a. C.O.C.	1.025	854	527	3.144	272	272	272	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
PEON ESPECIALIZADO	Ayudante de Oficio	816	681	359	3.144	272	272	272	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
PEON ORDINARIO	Ayudante de Oficio	799	666	357	2.812	187	187	187	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
GUARDANZA	Portero	816	681	359	3.144	272	272	272	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
GUARDIA JUBILADO	Vigilante	816	681	359	3.144	272	272	272	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
MOZO DE ALMACEN	Ayudante de Oficio	816	681	359	3.144	272	272	272	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian
LIMPIADORA	Limpiadora	799	666	357	2.812	187	187	187	300	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian	Idem. Idem. Sanchidrian

Se establece un plus denominado "Complemento Documentación del Turno" fijado en 112.- \$/día a turno, para cualquier categoría de las categorías de "A", "B", "C", "D", "E", "F", "G", "H", "I", "J", "K", "L", "M", "N", "O", "P", "Q", "R", "S", "T", "U", "V", "W", "X", "Y", "Z", "AA", "AB", "AC", "AD", "AE", "AF", "AG", "AH", "AI", "AJ", "AK", "AL", "AM", "AN", "AO", "AP", "AQ", "AR", "AS", "AT", "AU", "AV", "AW", "AX", "AY", "AZ", "BA", "BB", "BC", "BD", "BE", "BF", "BG", "BH", "BI", "BJ", "BK", "BL", "BM", "BN", "BO", "BP", "BQ", "BR", "BS", "BT", "BU", "BV", "BW", "BX", "BY", "BZ", "CA", "CB", "CC", "CD", "CE", "CF", "CG", "CH", "CI", "CJ", "CK", "CL", "CM", "CN", "CO", "CP", "CQ", "CR", "CS", "CT", "CU", "CV", "CW", "CX", "CY", "CZ", "DA", "DB", "DC", "DD", "DE", "DF", "DG", "DH", "DI", "DJ", "DK", "DL", "DM", "DN", "DO", "DP", "DQ", "DR", "DS", "DT", "DU", "DV", "DW", "DX", "DY", "DZ", "EA", "EB", "EC", "ED", "EE", "EF", "EG", "EH", "EI", "EJ", "EK", "EL", "EM", "EN", "EO", "EP", "EQ", "ER", "ES", "ET", "EU", "EV", "EW", "EX", "EY", "EZ", "FA", "FB", "FC", "FD", "FE", "FF", "FG", "FH", "FI", "FJ", "FK", "FL", "FM", "FN", "FO", "FP", "FQ", "FR", "FS", "FT", "FU", "FV", "FW", "FX", "FY", "FZ", "GA", "GB", "GC", "GD", "GE", "GF", "GG", "GH", "GI", "GJ", "GK", "GL", "GM", "GN", "GO", "GP", "GQ", "GR", "GS", "GT", "GU", "GV", "GW", "GX", "GY", "GZ", "HA", "HB", "HC", "HD", "HE", "HF", "HG", "HH", "HI", "HJ", "HK", "HL", "HM", "HN", "HO", "HP", "HQ", "HR", "HS", "HT", "HU", "HV", "HW", "HX", "HY", "HZ", "IA", "IB", "IC", "ID", "IE", "IF", "IG", "IH", "II", "IJ", "IK", "IL", "IM", "IN", "IO", "IP", "IQ", "IR", "IS", "IT", "IU", "IV", "IW", "IX", "IY", "IZ", "JA", "JB", "JC", "JD", "JE", "JF", "JG", "JH", "JI", "JJ", "JK", "JL", "JM", "JN", "JO", "JP", "JQ", "JR", "JS", "JT", "JU", "JV", "JW", "JX", "JY", "JZ", "KA", "KB", "KC", "KD", "KE", "KF", "KG", "KH", "KI", "KJ", "KL", "KM", "KN", "KO", "KP", "KQ", "KR", "KS", "KT", "KU", "KV", "KW", "KX", "KY", "KZ", "LA", "LB", "LC", "LD", "LE", "LF", "LG", "LH", "LI", "LJ", "LK", "LL", "LM", "LN", "LO", "LP", "LQ", "LR", "LS", "LT", "LU", "LV", "LW", "LX", "LY", "LZ", "MA", "MB", "MC", "MD", "ME", "MF", "MG", "MH", "MI", "MJ", "MK", "ML", "MM", "MN", "MO", "MP", "MQ", "MR", "MS", "MT", "MU", "MV", "MW", "MX", "MY", "MZ", "NA", "NB", "NC", "ND", "NE", "NF", "NG", "NH", "NI", "NJ", "NK", "NL", "NM", "NN", "NO", "NP", "NQ", "NR", "NS", "NT", "NU", "NV", "NW", "NX", "NY", "NZ", "OA", "OB", "OC", "OD", "OE", "OF", "OG", "OH", "OI", "OJ", "OK", "OL", "OM", "ON", "OO", "OP", "OQ", "OR", "OS", "OT", "OU", "OV", "OW", "OX", "OY", "OZ", "PA", "PB", "PC", "PD", "PE", "PF", "PG", "PH", "PI", "PJ", "PK", "PL", "PM", "PN", "PO", "PP", "PQ", "PR", "PS", "PT", "PU", "PV", "PW", "PX", "PY", "PZ", "QA", "QB", "QC", "QD", "QE", "QF", "QG", "QH", "QI", "QJ", "QK", "QL", "QM", "QN", "QO", "QP", "QQ", "QR", "QS", "QT", "QU", "QV", "QW", "QX", "QY", "QZ", "RA", "RB", "RC", "RD", "RE", "RF", "RG", "RH", "RI", "RJ", "RK", "RL", "RM", "RN", "RO", "RP", "RQ", "RR", "RS", "RT", "RU", "RV", "RW", "RX", "RY", "RZ", "SA", "SB", "SC", "SD", "SE", "SF", "SG", "SH", "SI", "SJ", "SK", "SL", "SM", "SN", "SO", "SP", "SQ", "SR", "SS", "ST", "SU", "SV", "SW", "SX", "SY", "SZ", "TA", "TB", "TC", "TD", "TE", "TF", "TG", "TH", "TI", "TJ", "TK", "TL", "TM", "TN", "TO", "TP", "TQ", "TR", "TS", "TT", "TU", "TV", "TW", "TX", "TY", "TZ", "UA", "UB", "UC", "UD", "UE", "UF", "UG", "UH", "UI", "UJ", "UK", "UL", "UM", "UN", "UO", "UP", "UQ", "UR", "US", "UT", "UU", "UV", "UW", "UX", "UY", "UZ", "VA", "VB", "VC", "VD", "VE", "VF", "VG", "VH", "VI", "VJ", "VK", "VL", "VM", "VN", "VO", "VP", "VQ", "VR", "VS", "VT", "VU", "VV", "VW", "VX", "VY", "VZ", "WA", "WB", "WC", "WD", "WE", "WF", "WG", "WH", "WI", "WJ", "WK", "WL", "WM", "WN", "WO", "WP", "WQ", "WR", "WS", "WT", "WU", "WV", "WW", "WX", "WY", "WZ", "XA", "XB", "XC", "XD", "XE", "XF", "XG", "XH", "XI", "XJ", "XK", "XL", "XM", "XN", "XO", "XP", "XQ", "XR", "XS", "XT", "XU", "XV", "XW", "XX", "XY", "XZ", "YA", "YB", "YC", "YD", "YE", "YF", "YG", "YH", "YI", "YJ", "YK", "YL", "YM", "YN", "YO", "YP", "YQ", "YR", "YS", "YT", "YU", "YV", "YW", "YX", "YZ", "ZA", "ZB", "ZC", "ZD", "ZE", "ZF", "ZG", "ZH", "ZI", "ZJ", "ZK", "ZL", "ZM", "ZN", "ZO", "ZP", "ZQ", "ZR", "ZS", "ZT", "ZU", "ZV", "ZW", "ZX", "ZY", "ZZ".

ANEXO 2

VALORES HORAS EXTRAORDINARIAS, NOCTURNIDAD, COMPENSACION DE FESTIVOS Y TRASLADO DE DESCANSOS, SUPLIDOS POR TRASLADO A CENTRO DISTINTO, PLUS DE TRANSPORTE Y QUEBRANTO DE MONEDA Y CONTEO, PLUS DE TURNOS ESPECIALES Y PLUS DOCUMENTACION ESTACION PEAJE VILLACASTIN. CONVENIO AÑO 1987

EMPLEO	CATEGORIA	HORAS EXTRAORDINARIAS	HORAS EXTRAORDINARIAS	NOCTURNIDAD	COMPENSACION - FESTIVO - DIAS		TRASLADO A CENTRO DISTINTO		PLUS DE TRANSPORTE	QUEBRANTO DE MONEDA Y CONTEO	PLUS DE TURNOS ESPECIALES	PLUS COMPLEMENTACION DOCUMENTACION - TURNO "C" - ESTACION PEAJE DE VILLACASTIN
					LADO DIA DE DESCANSO		DISTRITO					
					VALOR HORAS	JORNADA DE 8 HORAS	POR TIEMPO EMPLEADO 1/2 HORA	SUPLENTE POR TRANSPORTE				
MAESTRO MECANICO	Encargado de Taller	1.248	1.040	581	487	3.896	299					
MAESTRO ELECTRICIDAD	Encargado de Taller	1.248	1.040	581	487	3.896	299					
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	Oficial 1º Administrativo	1.067	889	497	416	3.128	257					
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	Oficial 2º Administrativo	967	806	449	371	2.960	230					
OFICIAL 3º ADMINISTRATIVO	Oficial 3º Administrativo	913	761	425	350	2.864	217					
AUXILIAR MECANOGRÁFA	Auxiliar Mecanografía	770	642	371	310	2.480	186					
JEFE CONTROL DE TRANSITOS DE 1ª	Jefe Estación "B"	1.160	967	544	452	3.616	277					
JEFE CONTROL DE TRANSITOS DE 2ª	Jefe Estación "C"	1.084	903	504	419	3.352	260					
COBRADOR DE PEAJE DE 1ª	Cobrador de Peaje de 1ª	1.067	889	497	416	3.128	257					
COBRADOR DE PEAJE DE 2ª	Cobrador de Peaje de 2ª	967	806	449	371	2.960	230					
OFICIAL 1º ELECTRICISTA	Oficial 1º Electricista	1.067	889	497	416	3.128	257					
OFICIAL 2º ELECTRICISTA	Oficial 2º Electricista	967	806	449	371	2.960	230					
OFICIAL 3º ELECTRICISTA	Oficial 3º Electricista	913	761	425	350	2.864	217					
AYUDANTE ELECTRICISTA	Ayudante de Oficio	770	642	371	310	2.480	186					
COORDINADOR COMUNIC. Y VIALIDAD	Coordin. Comunic. y Vialidad	1.214	1.012	567	473	3.784	289					
OFICIAL 1º MECANICO	Oficial 1º Mecánico	1.067	889	497	416	3.128	257					
OFICIAL 2º MECANICO	Oficial 2º Mecánico	907	806	449	371	2.960	230					
OFICIAL 3º MECANICO	Oficial 3º Mecánico	913	761	425	350	2.864	217					
AYUDANTE MECANICO	Ayudante de Oficio	770	642	371	310	2.480	186					
OFICIAL 1º CONDUCTOR-MECANICO	Oficial 1º Conductor-Mecánico	1.067	889	497	416	3.128	257					
OFICIAL 2º CONDUCTOR-MECANICO	Oficial 2º Conductor-Mecánico	967	806	449	371	2.960	230					
CAPATAZ 1ª C.O.C.	Capataz 1ª C.O.C.	1.160	967	544	452	3.616	277					
CAPATAZ 2ª C.O.C.	Capataz 2ª C.O.C.	1.084	903	504	419	3.352	260					
CAPATAZ 3ª C.O.C.	Capataz 3ª C.O.C.	1.067	889	497	416	3.128	257					
JEFE EQUIPO	Jefe Equipo C.O.C.	1.067	889	497	416	3.128	257					
OFICIAL 1ª C.O.C.	Oficial 1ª C.O.C.	967	806	449	371	2.960	230					
OFICIAL 2ª C.O.C.	Oficial 2ª C.O.C.	913	761	425	350	2.864	217					
OFICIAL 3ª C.O.C.	Oficial 3ª C.O.C.	859	709	401	326	2.768	204					
PEON ESPECIALIZADO	Ayudante de Oficio	770	642	371	310	2.480	186					
PEON ORDINARIO	Ayudante de Oficio	754	628	337	261	2.088	178					
ORDENANZA	Portero	770	642	371	310	2.480	186					
CHARRA JURADO	Vigilante	770	642	371	310	2.480	186					
MOZO ANLACEN	Ayudante de Oficio	770	642	371	310	2.480	186					
LIMPIADORA	Limpiadora	754	628	337	261	2.088	178					

RECORRIDOS Y VALORES
 San Rafael a Villacastin y viceversa 770.- pts.
 San Rafael a Sanchidrian y viceversa 1.409.- pts.
 Sanchidrian a Villacastin y viceversa 871.- pts.

Personal de los Centros de San Rafael y Villacastin que no disfruten de transporte de la empresa .. 131.-pts./Jor.-Cont Part
 Idem. Idem. 262.- Cont
 Idem. Idem. Sanchidrian 383.- Cont
 Idem. Idem. Sanchidrian 560.- Part

Se establece un plus de turnos especiales, por importe de 1.060.- pts. por turno completo de trabajo. Esta cantidad será fijada según para todas las categorías incluidas en Convenio y se devengará cuando se realice alguno de los turnos denominados especiales y que son:

A-4, A-5, B-2, B-3 y B-4

Se establece un plus denominado "Complemento Documentación del Turno "C" fijado en 106.- pts./día 6 turno, pero cualquiera de las categorías de Controlador de Tránsito que preste servicio en la Estación de Peaje de Villacastin, en los turnos "A", "B", "C" cuando no en esta Estación de Tránsito de servicio de turno

TABLA SALARIAL BRUTA PARA EL PERSONAL DE EXPLOTACION DE AUTOPISTA - CONVENIO AÑO 1988

E M P L E O	C A T E G O R Í A	S U E L D O				L U N Y E N E I O (1)			P L U S B E A S I S T E N C I A Y P U N T U A L I D A D (11)	T O T A L A N O (111)	A N T I G U E D A D		
		I M P O R T E E N M E S E S	I M P O R T E E N D Í A S D E J U N I O	I M P O R T E E N D Í A S D E N O V I E M B R E	I M P O R T E E N D Í A S D E D I C I E M B R E	I M P O R T E T O T A L A N O (11)	I M P O R T E M E S I A L	I M P O R T E S U P L E M E N T A R I O			T O T A L A N O (111)	A N O	P O R P A R T E
MAESTRO MECANICO	Encargado de Taller	1.462.800	121.900	121.900	121.900	1.950.400	130.669	130.669	2.081.069	14.000	875		
OFICIAL 14. ELECTRICISTA	Encargado de Taller	1.462.800	121.900	121.900	121.900	1.950.400	130.669	130.669	2.081.069	14.000	875		
OFICIAL 14. ADMINISTRATIVO	Oficial 14. Administrativo	1.208.400	100.700	100.700	100.700	1.411.200	106.000	106.000	1.517.200	11.500	719		
OFICIAL 24. ADMINISTRATIVO	Oficial 24. Administrativo	1.081.200	90.100	90.100	90.100	1.261.400	90.000	90.000	1.351.400	10.000	625		
AUXILIAR MECANICO	Auxiliar Mecanismo	979.440	81.620	81.620	81.620	1.143.280	75.260	75.260	1.218.540	8.500	531		
AUXILIAR MECANICO	Auxiliar Mecanismo	979.440	81.620	81.620	81.620	1.143.280	75.260	75.260	1.218.540	8.500	531		
JEFE CONTROL TRANSITOS 14.	JEFE EXCAVACION	1.315.600	111.300	111.300	111.300	1.538.100	106.000	106.000	1.644.100	11.500	719		
JEFE CONTROL TRANSITOS 24.	JEFE EXCAVACION	1.315.600	111.300	111.300	111.300	1.538.100	106.000	106.000	1.644.100	11.500	719		
CORRAJIN PEAJE DE 19.	CORRAJIN PEAJE DE 19.	1.272.000	100.700	100.700	100.700	1.473.400	106.000	106.000	1.579.400	11.500	719		
CORRAJIN PEAJE DE 24.	CORRAJIN PEAJE DE 24.	1.272.000	100.700	100.700	100.700	1.473.400	106.000	106.000	1.579.400	11.500	719		
OFICIAL 14. ELECTRICISTA	Oficial 14. Electricista	1.081.200	90.100	90.100	90.100	1.261.400	90.000	90.000	1.351.400	10.000	625		
OFICIAL 24. ELECTRICISTA	Oficial 24. Electricista	1.081.200	90.100	90.100	90.100	1.261.400	90.000	90.000	1.351.400	10.000	625		
OFICIAL 34. ELECTRICISTA	Oficial 34. Electricista	1.081.200	90.100	90.100	90.100	1.261.400	90.000	90.000	1.351.400	10.000	625		
OFICIAL 34. ELECTRICISTA	Oficial 34. Electricista	1.081.200	90.100	90.100	90.100	1.261.400	90.000	90.000	1.351.400	10.000	625		
COORDINADOR DE LUMEN Y VIAL	Ayudante de Oficio	979.440	81.620	81.620	81.620	1.143.280	75.260	75.260	1.218.540	8.500	531		
COORDINADOR DE LUMEN Y VIAL	Ayudante de Oficio	979.440	81.620	81.620	81.620	1.143.280	75.260	75.260	1.218.540	8.500	531		
OFICIAL 14. MECANICO	Oficial 14. Mecanico	1.411.200	117.660	117.660	117.660	1.646.120	117.660	117.660	1.763.780	11.500	719		
OFICIAL 24. MECANICO	Oficial 24. Mecanico	1.081.200	90.100	90.100	90.100	1.261.400	90.000	90.000	1.351.400	10.000	625		
OFICIAL 34. MECANICO	Oficial 34. Mecanico	1.081.200	90.100	90.100	90.100	1.261.400	90.000	90.000	1.351.400	10.000	625		
ATRIANTE MECANICO	Ayudante de Oficio	979.440	81.620	81.620	81.620	1.143.280	75.260	75.260	1.218.540	8.500	531		
OFICIAL 14. CONDUCTOR MECANICO	Oficial 14. Conductor Mecanico	1.208.400	100.700	100.700	100.700	1.411.200	106.000	106.000	1.517.200	11.500	719		
OFICIAL 24. CONDUCTOR MECANICO	Oficial 24. Conductor Mecanico	1.081.200	90.100	90.100	90.100	1.261.400	90.000	90.000	1.351.400	10.000	625		
CAPATAZ 24. C.O.C.	Capataz 24. C.O.C.	1.272.000	100.700	100.700	100.700	1.473.400	106.000	106.000	1.579.400	11.500	719		
CAPATAZ 24. C.O.C.	Capataz 24. C.O.C.	1.272.000	100.700	100.700	100.700	1.473.400	106.000	106.000	1.579.400	11.500	719		
JEFE DE EQUIPO	JEFE DE EQUIPO	1.208.400	100.700	100.700	100.700	1.411.200	106.000	106.000	1.517.200	11.500	719		
OFICIAL 14. CONSERVACION O.C.	OFICIAL 14. CONSERVACION O.C.	1.208.400	100.700	100.700	100.700	1.411.200	106.000	106.000	1.517.200	11.500	719		
OFICIAL 24. CONSERVACION O.C.	OFICIAL 24. CONSERVACION O.C.	1.081.200	90.100	90.100	90.100	1.261.400	90.000	90.000	1.351.400	10.000	625		
OFICIAL 34. CONSERVACION O.C.	OFICIAL 34. CONSERVACION O.C.	1.081.200	90.100	90.100	90.100	1.261.400	90.000	90.000	1.351.400	10.000	625		
PEON ESPECIALIZADO	Ayudante de Oficio	979.440	81.620	81.620	81.620	1.143.280	75.260	75.260	1.218.540	8.500	531		
PEON ORDINARIO	Ayudante de Oficio	814.080	67.840	67.840	67.840	949.760	67.840	67.840	1.017.600	8.500	531		
ORDENANZA	Portero	903.120	75.260	75.260	75.260	1.053.640	75.260	75.260	1.128.900	8.500	531		
ORDENANZA	Portero	903.120	75.260	75.260	75.260	1.053.640	75.260	75.260	1.128.900	8.500	531		
MOZO DE ALMACEN	Ayudante de Oficio	903.120	75.260	75.260	75.260	1.053.640	75.260	75.260	1.128.900	8.500	531		
EMPLOADA (1/2 JORNADA)	Limpisadora	433.212	36.10	36.10	36.10	505.424	36.10	36.10	541.524	4.250	266		