

Comunidad Autónoma de Extremadura, por transferencia de capital, hasta un máximo de 9.015.180 euros, dentro de la anualidad 2002.

Segunda.—La ejecución de la inversión en obras de nueva construcción, ampliaciones o adaptaciones y equipamientos en centros de Educación Secundaria, se efectuará por la Consejería de Educación, Ciencia y Tecnología. Esta Consejería asume los derechos y obligaciones que la vigente Ley de Contratos de las Administraciones Públicas atribuye a los órganos de contratación, tanto en la fase de contratación como de ejecución, recepción y liquidación de las obras y en la adjudicación y recepción de los equipamientos.

Tercera.—La Consejería de Educación, Ciencia y Tecnología ha remitido a la Gerencia de Infraestructuras y Equipamientos de Educación y Cultura relación de las obras de centros nuevos, ampliaciones y adaptaciones de los existentes y equipamientos, que se ejecutarán o iniciarán en la anualidad 2002. En el anexo a este Convenio se incluyen las obras a ejecutar remitidas por la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Cuarta.—La financiación, por parte de la Gerencia de Infraestructuras y Equipamientos de Educación y Cultura, de las actuaciones de la Consejería de Educación, Ciencia y Tecnología de la Comunidad Autónoma de Extremadura, objeto de este Convenio, se efectuará con cargo al Capítulo 7, Programa 422 C, del Presupuesto de Gastos del Organismo para el año 2002.

El abono de los 9.015.180 euros previstos, se realizará de la siguiente forma y manera:

1.º El 50 por 100, esto es, 4.507.590 euros, cuando la Consejería de Educación, Ciencia y Tecnología acredite la ejecución en 2002 de obras y equipamientos por este importe en los centros que figuran en el anexo.

2.º El 50 por 100 restante, esto es, 4.507.590 euros, cuando la Consejería de Educación, Ciencia y Tecnología acredite la ejecución en 2002 de obras y equipamientos por importe igual o superior a 9.015.180 euros en los centros que figuran en el anexo.

Quinta.—Si por causas sobrevenidas no pudiera ser ejecutada alguna de las obras o equipamientos que figuran en el anexo, podrán ser sustituidos por otra obra o equipamiento, sin poder sobrepasar, en ningún caso, el coste total, previa comunicación por parte de la Consejería de Educación, Ciencia y Tecnología a la Gerencia de Infraestructuras y Equipamientos de Educación y Cultura y aceptación por ésta.

En prueba de conformidad, ambas partes firman y rubrican el presente documento en el lugar y fecha al principio mencionados.

El Consejero de Educación, Ciencia y Tecnología de la Comunidad Autónoma de Extremadura, Luis Millán Vázquez de Miguel.—La Presidenta de la Gerencia de Infraestructuras y Equipamientos de Educación y Cultura, Engracia Hidalgo Tena.

## ANEXO I

### Construcción de centros de Educación Secundaria a ejecutar en el año 2002

Prog.	Municipio y provincia	Centro y obras a ejecutar	Fecha de adjudicación	Adjudicatario	Importe total — Euros	Anualidad 2002 — Euros
422C	Calamonte.	IES 16 + 6 uds.	15-12-2000	JOCA, Ingeniería y Construcciones.	3.420.446,19	1.316.903,83
422C	Fuente de Santos.	IES 12 + 4 uds.	15-12-2000	CORSAN CORVIAM.	3.096.693,41	1.287.687,10
422C	Segura de León.	IES 12 + 4 uds.	29-12-2000	UTE Dragados/Obras y Proy./Copemovex.	2.946.960,35	1.143.924,04
422C	Valverde de Leganés.	IES 12 + 4 uds.	15-12-2000	JOCA, Ingeniería y Construcciones.	2.874.483,34	770.970,97
422C	Quintana de la Serena.	IES 12 + 4 + CF	Pendiente	Urbanizaciones y Aplicaciones de la Arquitectura.	3.073.022,97	2.041.288,53
422C	Santa Amalia.	IESO 12 uds.	8-5-2002	UTE Vicioso y Gómez, S. L./Construcciones	1.896.669,03	1.230.253,26
422C	Equipamientos .....			Andrés Oliva, S. L.		1.224.153,84
Total anualidad 2002 .....						9.015.181,57

**20571** *ORDEN ECD/2603/2002, de 27 de septiembre, por la que se ejercita el derecho de tanteo del lote número 42, subastado por la sala «Alcalá», en Madrid, en día 8 de mayo de 2002.*

A propuesta de la Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales, y en aplicación de los artículos 40 y 41 del Real Decreto 111/1986, de 10 de enero («Boletín Oficial del Estado» del 28) de desarrollo parcial de la Ley 16/1985 («Boletín Oficial del Estado» del 29), del Patrimonio Histórico Español,

Este Ministerio ha resuelto:

Primero.—Ejercer el derecho de tanteo para la Real Academia de la Historia, con cargo a sus fondos, sobre el bien mueble que fue incluido en el catálogo de la subasta pública celebrada por la sala «Alcalá», en Madrid, el día 8 de mayo de 2002, que figura con el número y referencia siguientes:

Lote número 42: Atribuido a Pedro de Villafranca. (H. 1615-1648). «Retrato de Felipe IV muerto». Óleo/lienzo. 82 × 104,5 cm.

Segundo.—Para el abono a la sala subastadora del precio de remate de seis mil (6.000) euros, más los gastos inherentes, así como para la custodia del bien subastado, el representante de la entidad de derecho público afectada habrá de acordar directamente con los subastadores las medidas que estime convenientes.

Lo digo a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 27 de septiembre de 2002.—P. D. (Orden de 1 de febrero de 2001), el Secretario de Estado de Cultura, Luis Alberto de Cuenca.

Ilmos. Sres.: Subsecretario y Director general de Bellas Artes y Bienes Culturales.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**20572** *RESOLUCIÓN de 3 de octubre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Automóviles Guadalajara, Sociedad Anónima» (Autodasa, S.A).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Automóviles Guadalajara, Sociedad Anónima» (Autodasa, S.A) (código de Convenio número 9009852), que fue suscrito con fecha 24 de julio de 2002, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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, 3 de octubre de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## XV CONVENIO COLECTIVO DE AUTODASA

## CAPÍTULO I

**Ámbito, vigencia y denuncia**Artículo 1. *Ámbitos territorial y funcional.*

El presente Convenio es de aplicación a los Centros que «Automóviles Guadalajara, Sociedad Anónima» (AUTODASA) tiene o pudiera tener en Guadalajara y su provincia, y en Madrid y su provincia.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que AUTODASA tiene o pudiera tener en sus Centros de trabajo de Guadalajara y su provincia, y en Madrid y su provincia, con la exclusión del personal con la categoría de Director.

Artículo 3. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2001, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

La duración del presente Convenio será de dos años a partir del 1 de enero de 2001, a todos los efectos.

Artículo 4. *Denuncia.*

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente con fecha 31 de diciembre del año 2002.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas para el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible. Si la Autoridad Laboral estimase que el texto del Convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, ambas representaciones acuerdan considerarlo nulo y sin eficacia práctica, debiéndose reconsiderar su contenido y actual redacción en su totalidad.

## CAPÍTULO II

**Incrementos salariales**

## Artículo 6.

El incremento salarial para el año 2001, respecto de las Tablas Salariales Base reflejadas en el anexo 3 del presente Convenio, será el resultante de aplicar un incremento de 0,5 por 100 al I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) real del año 2001.

De manera provisional, se realizará un incremento salarial en el año 2001 correspondiente al 3,0 por 100 respecto de las Tablas Salariales Base reflejadas en el anexo 3 del presente Convenio. Al final del año 2001 y, una vez publicado el I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) por el Instituto Nacional de Estadística referente a dicho año, se procederá a realizar el cálculo del incremento salarial real, liquidando la cantidad resultante. En el caso que el cálculo del incremento salarial al término del año, sea inferior al incremento provisional del 3,0 por 100, no se procederá a realizar regularización negativa de dicho incremento.

El incremento salarial para el año 2002, respecto de las tablas salariales del año 2001, será el resultante de aplicar un diferencial de 0,5 por 100 al I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) real del año 2002.

De manera provisional, se realizará un incremento salarial en el año 2002 correspondiente a la previsión del Instituto Nacional de Estadística para dicho año, respecto de las tablas salariales del año 2001. Al final del año 2002 y, una vez publicado el I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) por el Instituto Nacional de Estadística referente a dicho año, se procederá a realizar el cálculo del incremento salarial real, liquidando la cantidad resultante. En el caso que el cálculo del incremento salarial al término del año, sea inferior al incremento provisional del año, no se procederá a realizar regularización negativa de dicho incremento.

## CAPÍTULO III

**Compensación, absorción y garantía personal**Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las condiciones del Convenio forman un conjunto indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

Estas condiciones absorberán y compensarán en su totalidad a las que han venido rigiendo, a la entrada en vigor del presente Convenio.

Las disposiciones legales futuras, de general aplicación, que afecten al presente Convenio, podrán ser absorbidas y compensadas si, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, no superasen las aquí pactadas.

Artículo 8. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones que, con carácter global, excedan de las pactadas en el presente Convenio manteniéndose estrictamente «ad personam».

## CAPÍTULO IV

**Ingreso de personal, revisión de categorías y vacantes**Artículo 9. *Ingresos.*

Los ingresos del personal en la Empresa se efectuarán por el nivel que se especifique en cada caso, dentro de cada categoría profesional y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que la Empresa determine.

Quedan exceptuados de lo dispuesto anteriormente los puestos de mandos, que serán elegidos libremente por la Empresa.

Las categorías profesionales quedan establecidas de la siguiente manera:

Especialistas y no cualificados:

Jefe de Equipo.  
Oficial y Conductor 1.<sup>a</sup>  
Oficial y Conductor 2.<sup>a</sup>  
Oficial 3.<sup>a</sup>  
Especialistas y Guardas.  
Peón.  
Aprendiz.

Administrativos y Técnicos:

Jefe de 1.<sup>a</sup> y Jefe de Taller.  
Jefe de 2.<sup>a</sup> y Maestro de Taller.  
Encargado.  
Oficial 1.<sup>a</sup>  
Oficial 2.<sup>a</sup>  
Auxiliar y Dependiente.

Otros (Dpto. Comercial):

Jefe de Ventas.  
Vendedor.

Se informará al Comité de Empresa de toda contratación.

Artículo 10. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de los seis meses para los técnicos titulados, ni de tres para los demás trabajadores, excepto los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

La Empresa y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 11. *Revisión de la clasificación profesional.*

Se revisará, al menos una vez al año, la clasificación profesional de cada uno de los trabajadores afectos al presente Convenio. Excepcional-

mente, a propuesta de los mandos o del Comité de Empresa, se revisará la categoría profesional de los trabajadores que aquellos indiquen.

#### Artículo 12. *Puestos de nueva creación y vacantes.*

Los puestos de nueva creación y vacantes serán cubiertos, caso que sea necesario, por la Empresa y a criterio de la Dirección con el personal de la misma, recurriendo a la contratación exterior, caso que no haya personal idóneo dentro de la Empresa. Se comunicará al Comité de Empresa, en todos los casos, tanto los puestos de nueva creación como la cobertura de vacantes.

### CAPÍTULO V

#### Organización y medida del trabajo

#### Artículo 13. *Productividad.*

De acuerdo con los principios que inspiran las normas de desarrollo económico y siendo de absoluta necesidad para hacer viable el presente Convenio, la Empresa –Dirección y Trabajadores– se comprometen a lograr un nivel satisfactorio de productividad que redunde en beneficio de todos, adoptándose para ello las medidas necesarias de organización, formación, selección y adaptación del personal a los puestos más adecuados, en cualquiera de los centros de producción de la misma, así como una medida objetiva del trabajo.

#### Artículo 14. *Determinación del rendimiento.*

A estos efectos se considerará como rendimiento mínimo exigible o normalizado 100.

El rendimiento correcto se determina, a los efectos de este Convenio en un 10 por 100 de incremento sobre el rendimiento mínimo exigible o normalizado.

Se tomará como rendimiento óptimo el 33 por 100 sobre el normalizado.

### CAPÍTULO VI

#### Jornada, vacaciones y permisos

#### Artículo 15. *Jornada.*

Para el período de vigencia del presente Convenio, se establecen las siguientes jornadas de trabajo efectivo, en cómputo anual para todos los trabajadores afectados por el mismo:

Del 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2001= 1.790 horas.

Del 1 de enero de 2002 al 31 de diciembre de 2002= 1.787 horas.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

Se trabajará de lunes a viernes, ambos inclusive, en régimen de jornada partida, según lo establecido en el anexo 1.

#### Artículo 16. *Calendario y horario.*

El calendario laboral y el cuadro horario para todo el año es el que se indica en el anexo 1.

Es facultad de la Dirección de la Empresa, previo acuerdo con el Comité de la misma, la fijación del tipo de jornada, horarios de trabajo y calendarios laborales.

En el supuesto de no existir acuerdo, resolverá la autoridad competente debiendo necesariamente prevalecer el criterio que suponga una reducción del costo-hora y que redunde en una mejora de la calidad del servicio a los clientes.

#### Artículo 17. *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio y con un año de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales al año (21 días laborables, de lunes a viernes, 4 sábados, 4 domingos y 1 festivo). La retribución corresponderá a todos los efectos indicados en el artículo 26 del presente Convenio, a excepción de las horas extraordinarias.

En el supuesto de llevar trabajando menos tiempo, el trabajador tendrá derecho a la parte proporcional.

Al menos, veintiún días de las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre la segunda quincena de Junio y la segunda quincena

de septiembre, organizadas en turnos sucesivos, dentro de cada equipo o sección de trabajo. El resto de las vacaciones se programará a criterio de la Dirección de la Empresa, previo informe al Comité de la misma.

Las fechas de los turnos sucesivos así como los criterios para la programación de las vacaciones se especifican en el anexo 2.

#### Artículo 18. *Permisos.*

El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se especifica:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días naturales, que podrán ser ampliados hasta dos más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de la esposa, enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, hijo político, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos, hermanos y hermanos políticos.

c) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos políticos y padres.

Este permiso será ampliable por el tiempo necesario en el supuesto de necesitar realizar un desplazamiento al efecto.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo necesario en caso de asistencia a consulta médica o especialistas de la Seguridad Social o privados, previo aviso y posterior justificación.

Estos permisos son extensibles, en los mismos términos y en casos excepcionales, al trabajador que tenga que acompañar a cualquier miembro de la familia que conviva con él.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración y a su compensación económica.

g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales de formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en las disposiciones vigentes.

h) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

### CAPÍTULO VII

#### Suspensión del contrato de trabajo

#### Artículo 19. *Suspensión con reserva del puesto de trabajo.*

En los supuestos de suspensión por prestación de Servicio Militar o sustitutivo, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

En el supuesto de maternidad, se estará a las disposiciones legales vigentes en cada momento, para tal situación.

En todo lo no regulado expresamente en este artículo, se estará a lo dispuesto, con carácter general, en la Ley.

### CAPÍTULO VIII

#### Seguridad e higiene en el trabajo

#### Artículo 20. *Prendas de trabajo.*

La Empresa proporcionará cada año a sus trabajadores dos prendas de trabajo o más, en caso de deterioro de éstas con justificación, consistentes en monos, calzado, petos, pantalones, chaquetillas, batas, etc. Cuando por la excepcionalidad del trabajo se requieran prendas diferentes, se estará a lo dispuesto en el desarrollo reglamentario de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 21. *Revisión médica.*

Los facultativos que atiendan los servicios sanitarios de la Empresa, reconocerán una vez al año a todos los trabajadores de la misma.

Dado que la Empresa carece de instalaciones adecuadas para el reconocimiento total, establecerá las medidas oportunas para que éste se lleve a cabo.

En aquellos puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión médica se efectuará al menos semestralmente.

Los resultados de las pruebas efectuadas a los trabajadores se entregarán a los mismos en sobre cerrado.

## CAPÍTULO IX

### Derechos sindicales

#### Artículo 22. *Las asambleas de trabajadores.*

Los trabajadores de la Empresa tienen derecho a reunirse en Asamblea, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

#### Artículo 23. *Competencia y garantía del Comité de Empresa.*

Se reconoce al Comité de Empresa como órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la Empresa, para defensa de sus intereses.

El Comité de Empresa tendrá las competencias legalmente establecidas y gozará de las garantías amparadas por la Ley.

Cada uno de los miembros del Comité dispondrá de un crédito de veinte horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Se podrán acumular hasta un máximo de cuarenta horas mensuales en dos de los miembros del Comité, uno en representación de Comisiones Obreras, uno en representación de la Unión General de Trabajadores, sin que la suma de todas las horas utilizadas por todos los miembros del Comité superen el máximo total, determinado por el producto de veinte horas mensuales por el número de componentes del Comité de Empresa.

La Dirección de la Empresa pondrá a disposición del Comité de la misma un local en el que puedan desarrollar sus actividades, así como dos tabloneros de anuncios en el Centro de Trabajo de Guadalajara y uno en cada Centro de Trabajo de Madrid y su provincia.

#### Artículo 24. *Las Secciones Sindicales.*

La empresa reconocerá a las Secciones Sindicales y grupos de trabajadores independientes que representen un 15 por 100, al menos, de los trabajadores afectados por el presente Convenio.

La Dirección de la Empresa pondrá a disposición de las Secciones Sindicales o grupos de trabajadores un local para celebrar reuniones informativas, debiendo para ello cumplirse los siguientes requisitos:

a) Los representantes de las Secciones Sindicales o grupos de trabajadores deberán comunicar a la Dirección de la Empresa, con una antelación de 24 horas, la convocatoria de la reunión, así como los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la asamblea.

b) Los representantes de las Secciones Sindicales o grupos de trabajadores serán los responsables del normal desarrollo de la reunión, así como de la presencia en la misma de las personas ajenas a la Empresa.

1. Las reuniones se celebrarán fuera del horario de trabajo.

Las Secciones Sindicales o grupos de trabajadores podrán publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Dirección de la Empresa.

Las Secciones Sindicales o grupos de trabajadores, tendrán a su disposición dos tabloneros de anuncios en el Centro de Trabajo de Guadalajara y uno en cada Centro de Trabajo de Madrid y su provincia.

Los trabajadores que desempeñen cargos representativos en las Secciones Sindicales podrán disponer de hasta cinco días anuales de permiso no retribuido para asistir a cursos de formación social, congresos de su Central Sindical y actividades análogas, comunicándolo a la Dirección de la Empresa con una semana de antelación.

Cada Sección Sindical podrá disponer de hasta veinte horas anuales de permiso retribuido, para un solo trabajador de la Empresa que sea miembro de aquélla.

#### Artículo 25. *Recaudación de cuotas.*

Para facilitar el pago de las cuotas de los afiliados a las Centrales Sindicales con representación entre los trabajadores afectados por el presente Convenio, la Empresa –previa autorización escrita de cada trabajador– descontará dichas cuotas de la nómina, abonándose las respectivas Centrales Sindicales.

## CAPÍTULO X

### Condiciones económicas

#### Artículo 26. *Retribuciones.*

Durante la vigencia del presente Convenio, el régimen de retribuciones del personal, estará integrado por los siguientes conceptos:

Conceptos salariales:

1. Salario base.

2. Complementos:

2.1 Personales:

2.1.1 Antigüedad.

2.2 De puesto de trabajo:

2.2.1 Jefe de Equipo.

2.2.2 Toxicidad, penosidad y peligrosidad.

2.2.3 Nocturnidad.

2.3 Por calidad y cantidad de trabajo:

2.3.1 Cantidad y calidad.

2.3.2 Otros devengos por cantidad y calidad.

2.3.3 Incentivos.

2.3.4 Asistencia.

2.3.5 Horas extraordinarias.

2.3.6 Trabajos en sábados, domingos y festivos.

2.3.7 Complemento Horario.

2.4 De vencimiento periódico superior a un mes:

2.4.1 Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.

Suplidos:

a) Salidas a carretera.

b) Dietas.

c) Gratificaciones por matrimonio.

d) Plus de transporte.

#### Artículo 27. *Vigencia de las condiciones económicas.*

Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio se aplicarán de la siguiente forma:

Desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2001, se aplicarán las condiciones económicas que figuran en las Tablas Salariales Base del anexo 3, con los incrementos correspondientes que se describen en el artículo 6 del presente Convenio Colectivo.

Desde el 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2002, se aplicarán las condiciones económicas que figuran en las Tablas Salariales Base del anexo 3, con los incrementos correspondientes que se describen en el artículo 6 del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 28. *Salario base.*

Es la parte de la retribución del trabajador fijado por la unidad de tiempo que, con tal denominación, se incluye en la primera columna de las tablas salariales incluidas en el anexo 3, referida a una mensualidad.

#### Artículo 29. *Antigüedad.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán un Plus de antigüedad cuya cuantía dependerá de la categoría y del tiempo de servicio prestado en la Empresa. El sistema a aplicar es el especificado en el anexo 4.

#### Artículo 30. *Complemento de Jefe de Equipo.*

Los trabajadores, sea cual fuere su categoría profesional, que realicen funciones de Jefe de Equipo, percibirán un plus consistente en un 20 por 100 sobre la primera columna de las Tablas Salariales del anexo 3.

#### Artículo 31. *Complemento por toxicidad, peligrosidad y penosidad.*

La cuantía de estos complementos será el 20 por 100 del salario de la primera columna de las Tablas Salariales del anexo 3 de este Convenio, más las Antigüedad.

La cuantía de la bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a 45 minutos por jornada, sin exceder a media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente, concurriesen de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad, superior al riesgo de la industria, el 20 por 100 pasará a ser el 25 por 100 si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y el 30 por 100 si fuesen tres.

#### Artículo 32. *Complemento de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una bonificación de un 25 por 100 sobre el salario hora, calculado sobre la primera columna de las Tablas Salariales del anexo 3.

#### Artículo 33. *Plus calidad y/o cantidad.*

Por jornada de trabajo efectiva a rendimiento mínimo exigible, la Empresa pagará al productor la parte proporcional del complemento de calidad y/o cantidad que figura en la segunda columna de las Tablas Salariales del anexo 3 y que está referido a una mensualidad.

Si el trabajador no alcanzara el rendimiento mínimo exigible por causas imputables al mismo, dejará de percibir la cantidad del citado Plus de Calidad y/o Cantidad.

No obstante lo dispuesto en la norma anterior, los domingos y demás festivos se abonarán también con el citado complemento de Calidad y/o Cantidad con independencia del rendimiento que hubiera alcanzado durante la semana.

#### Artículo 34. *Incentivo.*

Se aplicará el sistema de incentivos que se especifica en el anexo 5.

#### Artículo 35. *Plus de asistencia.*

Se percibirá por horas normales de presencia en la Empresa y su cantidad será la indicada en las Tablas Salariales del anexo 3.

A los efectos de Plus de Asistencia, tendrán la consideración de horas normales de presencia:

- Las horas utilizadas por los miembros del Comité de Empresa en el ejercicio de sus funciones de representación, dentro de los límites señalados en el artículo 23 del presente Convenio.
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Las horas de vacaciones anuales.

#### Artículo 36. *Horas extraordinarias.*

Se definen como horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada pactada en el artículo 15 del presente Convenio.

Las partes manifiestan su voluntad de reducir la realización de horas extraordinarias al mínimo indispensable, sin perjuicio de un servicio adecuado a los clientes.

Estas horas extraordinarias se efectuarán para terminar reparaciones en curso que por las características de la carga del vehículo o por requerimiento urgente del cliente sea necesario realizar; por ausencias imprevistas; inventarios o cierres mensuales o de fin de año; mantenimiento; fuerza mayor y causas similares.

La retribución de las horas extraordinarias será la indicada en el anexo 3 del presente Convenio, siendo su realización voluntaria por parte del trabajador.

#### Artículo 37. *Complemento de sábados, domingos y festivos.*

Todos los trabajadores que, previo acuerdo entre Empresa y trabajadores tengan que realizar trabajos en sábados, domingos y festivos, cobrarán un plus adicional por hora, de cuantía igual al de la hora extraordinaria, salvo que el salario se haya fijado atendiendo a que el trabajo hubiera de realizarlo en dichos días por su propia naturaleza.

#### Artículo 38. *Complemento horario.*

Es la compensación económica correspondiente al turno que se establece para prestar el denominado servicio de «Atención al Cliente».

Este servicio consiste en atender a los clientes hasta las veinte horas, de lunes a viernes, y los sábados por la mañana.

El servicio será cubierto por una plantilla de trabajadores correspondiente a un tercio de la plantilla normal, y se adscribirán voluntariamente.

La adscripción voluntaria compromete al trabajador a participar en la prestación de este servicio hasta el 31 de diciembre de 2002. Cuando existan circunstancias especiales que impidan a un trabajador mantener éste compromiso, podrá ser relevado del mismo, previo informe a la Comisión Paritaria.

La adscripción al servicio modificará las horas de presencia del trabajador de forma tal que éstas no superen las 40 horas semanales de trabajo.

Todos los trabajadores adscritos a este servicio percibirán por cada turno de una semana (lunes a viernes desde las once horas hasta las veinte horas y sábados desde las ocho treinta horas hasta las trece treinta horas) un complemento consistente en:

Desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2001 la cantidad de 11.400 pesetas (68,52 euros) incrementadas en el 3,00 por 100, excepto los trabajadores pertenecientes a las categorías de Jefe de 1.ª y Jefe de Taller, Jefe de 2.ª y Maestro de Taller, y Encargado cuyo complemento consistirá en 17.200 pesetas (103,37 euros) incrementadas en el 3,00 por 100.

Al término del año 2001, y una vez publicados los datos correspondientes al I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) por el Instituto Nacional de Estadística, el incremento sobre el Complemento Horario se ajustará tomando como referencia el I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) real correspondiente al año 2001, incrementado en el 0,5 por 100.

En el caso que el cálculo del incremento salarial al término del año, sea inferior al incremento provisional del año, no se procederá a realizar regularización negativa de dicho incremento.

Desde el 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2002 se aplicarán en cada caso las cantidades resultantes de aplicar un diferencial de 0,5 por 100 al I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) real del año 2002.

De manera provisional, se realizará en cada caso un incremento en el año 2002 correspondiente a la previsión del Instituto Nacional de Estadística para dicho año, respecto de las tablas salariales del año 2001. Al final del año 2002 y, una vez publicado el I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) por el Instituto Nacional de Estadística referente a dicho año, se procederá a realizar el cálculo del incremento salarial real, liquidando la cantidad resultante.

En el caso que el cálculo del incremento salarial al término del año, sea inferior al incremento provisional del año, no se procederá a realizar regularización negativa de dicho incremento.

#### Artículo 39. *Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a la percepción de dos gratificaciones al año, consistentes cada una de ellas en la cuantía indicada en la tercera columna de las Tablas Salariales del anexo 3, más la Antigüedad.

Se harán efectivas, una en la primera decena del mes de julio y la otra en la primera decena del mes de diciembre.

#### Artículo 40. *Desplazamiento para efectuar trabajos en carretera.*

Los desplazamientos para efectuar trabajos en carretera serán compensados de la siguiente forma:

Desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2001:

- Una o más salidas a carretera a un mismo vehículo y en el día: 3.694 pesetas (22,20 euros).
- Salidas a carretera para distintos vehículos y en el mismo día: 3.694 pesetas (22,20 euros) cada una.
- Salidas a carretera para el mismo vehículo pero en distinto día: 3.694 pesetas (22,20 euros).

Al término del año 2001, y una vez publicados los datos correspondientes al I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) por el Instituto Nacional de Estadística, la compensación por Desplazamientos para Efectuar Trabajos en Carretera se ajustará tomando como referencia el I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) real correspondiente al año 2001, incrementado

en el 0,5 por 100 y se aplicará sobre la Tabla Base Salarial por dicho concepto que se encuentra en el anexo 3 del presente Convenio.

En el caso que el cálculo del incremento salarial al término del año, sea inferior al incremento provisional del año, no se procederá a realizar regularización negativa de dicho incremento.

Desde el 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2002:

Desde el 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2002 se aplicarán en cada caso las cantidades resultantes de aplicar un diferencial de 0,5 por 100 al I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) real del año 2002.

De manera provisional, se realizará en cada caso un incremento en el año 2002 correspondiente a la previsión del Instituto Nacional de Estadística para dicho año, respecto de las tablas salariales del año 2001. Al final del año 2002 y, una vez publicado el I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) por el Instituto Nacional de Estadística referente a dicho año, se procederá a realizar el cálculo del incremento salarial real, liquidando la cantidad resultante.

En el caso que el cálculo del incremento salarial al término del año, sea inferior al incremento provisional del año, no se procederá a realizar regularización negativa de dicho incremento.

#### Artículo 41. *Salidas, dietas y viajes.*

Todos los trabajadores que, por necesidad de la industria o por orden de la Empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a ciudades distintas a las que radique la Empresa, Taller o distinto Centro de Trabajo percibirán sobre su salario las compensaciones siguientes:

Desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2001:

Personal Directo de Taller:

4.494 pesetas (27,01 euros), por dieta completa.

2.247 pesetas (13,50 euros), por media dieta.

Resto de personal:

4.364 pesetas (26,23 euros), por dieta completa.

2.183 pesetas (13,12 euros), por media dieta.

Al término del año 2001, y una vez publicados los datos correspondientes al I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) por el Instituto Nacional de Estadística, la compensación por Salidas, Dietas y Viajes se ajustará tomando como referencia el I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) real correspondiente al año 2001, incrementado en el 0,5 por 100 y se aplicará sobre la Tabla Base Salarial por dicho concepto que se encuentra en el anexo 3 del presente Convenio.

En el caso que el cálculo del incremento salarial al término del año, sea inferior al incremento provisional del año, no se procederá a realizar regularización negativa de dicho incremento.

Desde el 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2002:

Desde el 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2002 se aplicarán en cada caso las cantidades resultantes de aplicar un diferencial de 0,5 por 100 al I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) real del año 2002.

De manera provisional, se realizará en cada caso un incremento en el año 2002 correspondiente a la previsión del Instituto Nacional de Estadística para dicho año, respecto de las tablas salariales del año 2001. Al final del año 2002 y, una vez publicado el I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) por el Instituto Nacional de Estadística referente a dicho año, se procederá a realizar el cálculo del incremento salarial real, liquidando la cantidad resultante.

En el caso que el cálculo del incremento salarial al término del año, sea inferior al incremento provisional del año, no se procederá a realizar regularización negativa de dicho incremento.

Los días de salida devengarán idéntica dieta y los días de llegada quedarán reducidos a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio, a no ser que hubiera efectuado fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan en forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la Empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de transporte.

Si, por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento superan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la Empresa, previo conocimiento de las mismas siempre que sea posible y posterior justificación de los trabajadores.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean los habituales, la Empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionará los medios adecuados de desplazamiento.

Asimismo, cuando la ausencia obligada tenga larga duración la Empresa sufragará los gastos de viaje desde la población donde se encuentre prestando el servicio a aquella en la cual radique el Centro de Trabajo así como su regreso, sin que estos desplazamientos puedan perturbar en momento alguno la marcha del trabajo que motivó el desplazamiento, dentro de la Península, respetándose los siguientes criterios:

1) Salida de lunes a martes: Podrá realizar un viaje en fin de semana si aún le quedara trabajo para, al menos, dos días.

2) Salida después del martes: Podrá realizar un viaje al final de la semana siguiente.

3) Si el trabajo se prolonga por semanas sucesivas, podrá realizar viaje cada fin de semana.

#### Artículo 42. *Gratificación por matrimonio.*

Todos los trabajadores con un año de antigüedad en la Empresa que contraigan matrimonio percibirán, en concepto de dote, una gratificación especial consistente en una mensualidad del salario base, plus de calidad y/o cantidad y antigüedad.

#### Artículo 43. *Plus de Transporte.*

El personal directo de taller percibirá un Plus de Transporte consistente en 8.989 pesetas (54,02 euros) mensuales durante el año 2001, los Vendedores percibirán un Plus de Transporte consistente en 3.273 pesetas (19,67 euros) mensuales durante el año 2001, el resto del personal percibirán un Plus de Transporte consistente en 8.731 pesetas (52,47 euros) mensuales durante el año 2001.

Al término del año 2001, y una vez publicados los datos correspondientes al I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) por el Instituto Nacional de Estadística, el Plus de Transporte se ajustará tomando como referencia el I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) real correspondiente al año 2001, incrementado en el 0,5 por 100 y se aplicará sobre la Tabla Base Salarial por dicho concepto que se encuentra en el anexo 3 del presente Convenio.

En el caso que el cálculo del incremento salarial al término del año, sea inferior al incremento provisional del año, no se procederá a realizar regularización negativa de dicho incremento.

Desde el 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2002:

Desde el 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2002 se aplicarán en cada caso las cantidades resultantes de aplicar un diferencial de 0,5 por 100 al I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) real del año 2002.

De manera provisional, se realizará en cada caso un incremento en el año 2002 correspondiente a la previsión del Instituto Nacional de Estadística para dicho año, respecto de las tablas salariales del año 2001. Al final del año 2002 y, una vez publicado el I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) por el Instituto Nacional de Estadística referente a dicho año, se procederá a realizar el cálculo del incremento salarial real, liquidando la cantidad resultante.

En el caso que el cálculo del incremento salarial al término del año, sea inferior al incremento provisional del año, no se procederá a realizar regularización negativa de dicho incremento.

#### Artículo 44. *Pago de nóminas.*

La totalidad de las percepciones económicas se pagarán de forma mensual a través de entidad de crédito. El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que exceda del 90 por 100 de que corresponda por éste.

### CAPÍTULO XI

#### Mejoras sociales

#### Artículo 45. *Incapacidad temporal.*

Se incrementarán las prestaciones de la Seguridad Social, desde el primer día de la baja, hasta el 100 por 100 de la base de I.T., en los supuestos de incapacidad temporal (enfermedad común, accidente laboral y no laboral y enfermedad profesional) y maternidad.

Cuando la Dirección de la Empresa o algún miembro del Comité estime que, por las circunstancias que concurren no fuera procedente dicho incremento, el caso se someterá a la consideración de una comisión mixta formada por tres representantes de la Empresa y tres del Comité de la misma, que adoptará sus decisiones por la mayoría de sus componentes.

Artículo 46. *Seguro de vida.*

La Empresa tiene contratado un Seguro de Vida siendo a su cargo las primas que correspondan, para asegurar a todos los trabajadores afectos al presente Convenio y que cubre los riesgos de muerte por enfermedad y por accidente, e invalidez absoluta, con los siguientes capitales garantizados:

- 1.500.000 pesetas (9.015,18 euros) en caso de muerte por enfermedad.
- 3.000.000 pesetas (18.030,36 euros) en caso de muerte por accidente.
- 1.500.000 pesetas (9.015,18 euros) en caso de invalidez absoluta para todo trabajo.

## CAPÍTULO XII

**Comisión Paritaria**Artículo 47. *Comisión Paritaria.*

Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como de las situaciones que se ocasionasen como consecuencia de la interpretación o aplicación de las estipulaciones pactadas en al presente convenio, se crea una Comisión Paritaria que será el órgano encargado de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Las funciones específicas de la Comisión serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones planteadas o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes.
- e) El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas.

La Comisión Paritaria estará constituida por tres representantes de la Dirección de la Empresa y otros tres por miembros del Comité de Empresa en representación de los trabajadores, elegidos entre y por miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio, como así mismo, por éstos se elegirá al Presidente de dicha Comisión.

Los miembros de la Comisión podrán ser asistidos por asesores designados libremente, con carácter ocasional, por los representantes de cada una de las partes.

Las partes deberán someter a la Comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran presentarse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita directamente informe razonado, en cada caso, en un plazo máximo de treinta días hábiles a partir de la correspondiente reunión, o actúen en la fecha reglamentariamente prevista, con carácter previo, al planteamiento de los distintos supuestos de las jurisdicciones competentes.

## ANEXO 1

**Horario laboral**

Durante la vigencia del presente Convenio, el horario de trabajo será el siguiente:

De lunes a viernes:

Centro de trabajo de Guadalajara:

Mañana: De ocho a trece treinta horas.

Tarde: De quince treinta a dieciocho horas.

Centro de trabajo de Alcalá de H. (Madrid):

Mañana: De ocho treinta a catorce horas.

Tarde: De quince treinta horas a dieciocho horas.

Centro de trabajo de Torrejón de Ardoz (Madrid):

Mañana: De ocho treinta a catorce horas.

Tarde: De quince treinta a dieciocho horas.

**Horario de atención al cliente**

Durante la vigencia del presente Convenio, el horario del servicio «Atención al Cliente» será el siguiente:

De lunes a viernes:

Mañana: De once a trece treinta horas.

Tarde: De quince treinta a veinte horas.

Sábados: Mañana: De ocho treinta a trece treinta horas.

**Calendario laboral de fiestas 2001***Centro Guadalajara*

- 1 de enero: Año nuevo.
- 6 de enero: Epifanía (Reyes).
- 19 de marzo: San José.
- 12 de abril: Jueves Santo.
- 13 de abril: Viernes Santo.
- 1 de mayo: Fiesta trabajo.
- 31 de mayo: C. C. Castilla-La Mancha.
- 8 de septiembre: Fiesta local.
- 14 de septiembre: Fiesta local.
- 12 de octubre: Hispanidad.
- 1 de noviembre: Todos los santos.
- 6 de diciembre: La Constitución.
- 8 de diciembre: La Inmaculada.
- 25 de diciembre: Navidad.

*Centro Alcalá de Henares*

- 1 de enero: Año nuevo.
- 6 de enero: Epifanía (Reyes).
- 19 de marzo: San José.
- 12 de abril: Jueves Santo.
- 13 de abril: Viernes Santo.
- 1 de mayo: Fiesta trabajo.
- 2 de mayo: C. C. Madrid.
- 6 de agosto: Fiesta local.
- 9 de agosto: Fiesta local.
- 12 de octubre: Hispanidad.
- 1 de noviembre: Todos los santos.
- 6 de diciembre: La Constitución.
- 8 de diciembre: La Inmaculada.
- 25 de diciembre: Navidad.

*Centro Torrejón de Ardoz*

- 1 de enero: Año nuevo.
- 6 de enero: Epifanía (Reyes).
- 19 de marzo: San José.
- 12 de abril: Jueves Santo.
- 13 de abril: Viernes Santo.
- 1 de mayo: Fiesta trabajo.
- 2 de mayo: C. C. Madrid.
- 18 de junio: Fiesta local.
- 19 de junio: Fiesta local.
- 12 de octubre: Hispanidad.
- 1 de noviembre: Todos los santos.
- 6 de diciembre: La Constitución.
- 8 de diciembre: La Inmaculada.
- 25 de diciembre: Navidad.

El calendario de fiestas para el año 2002 se elaborará cuando se publique oficialmente el calendario laboral de dicho año.

## ANEXO 2

**Vacaciones**

La planificación de las vacaciones de cada equipo o sección será facilitada por la Dirección de la empresa, atendiendo a los siguientes criterios:

Turnos de vacaciones para 2001: Se realizarán en sistema de cuatro turnos comprendidos entre el 18 de junio y el 28 de septiembre ambos inclusive.

Centro de Guadalajara:

1.º Del 18 de junio al 11 de julio, ambos inclusive.

2.º Del 12 de julio al 6 de agosto, ambos inclusive.

3.º Del 7 al 31 de agosto, ambos inclusive.

4.º Del 3 al 28 de septiembre, ambos inclusive. (Inc. 1 de octubre, a las diez horas).

Centro de Alcalá de Henares:

1.º Del 18 de junio al 11 de julio, ambos inclusive. (Inc. 12 de julio, a las diez treinta horas).

2.º Del 12 de julio al 7 de agosto, ambos inclusive. (Inc. 8 de agosto, a las diez treinta horas).

3.º Del 8 de agosto al 3 de septiembre, ambos inclusive. (Inc. 4 de septiembre, a las diez treinta horas).

4.º Del 4 al 27 de septiembre, ambos inclusive. (Inc. 28 de septiembre, a las diez treinta horas).

Centro de Torrejón de Ardoz:

1.º Del 20 de junio al 13 de julio, ambos inclusive. (Inc. 16 de julio, a las diez treinta horas).

2.º Del 16 de julio al 8 de agosto, ambos inclusive. (Inc. 9 de agosto, a las diez treinta horas).

3.º Del 9 de agosto al 4 de septiembre, ambos inclusive. (Inc. 5 de septiembre, a las diez treinta horas).

4.º Del 5 al 28 de septiembre, ambos inclusive. (Inc. 1 de octubre, a las diez treinta horas).

#### Orden de preferencia

El sistema que se aplicará será rotativo y se organizará de la siguiente forma:

Se organizarán por parte de la Dirección cuatro grupos para cada equipo o sección, formados por trabajadores de todas las categorías.

Por acuerdo entre los trabajadores del mismo grupo y distinto turno, podrán cambiarse el turno, poniendo esto en conocimiento del mando superior.

En equipos de menos de cuatro componentes, los trabajadores, de común acuerdo, organizarán los turnos atendiendo en lo posible las preferencias de cada componente del equipo. Sólo podrá disfrutar las vacaciones un trabajador por turno y la programación deberá contar con la aprobación de la Dirección.

Cada grupo disfrutará de las vacaciones en el turno siguiente al que disfrutó el año anterior.

El calendario de vacaciones para el año 2002 se elaborará cuando se publique oficialmente el calendario laboral de dicho año.

### ANEXO 3

#### Tablas salariales base

Clasificación categorías	Salario base		P. Calidad Cantidad		Pagas extras		Plus de Asistenc.		Precio H. Extra	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Jefe de Equipo .....	84.659	508,81	15.305	91,98	122.316	735,14	121	0,73	1.514	9,10
Oficial 1.ª y Conduct. ....	84.659	580,81	17.704	106,40	113.710	683,41	121	0,73	1.443	8,67
Oficial 2.ª y Conduct. ....	82.682	496,93	17.287	103,89	109.077	655,56	107	0,64	1.385	8,32
Oficial 3.ª .....	81.641	490,67	17.066	102,57	105.488	634,00	96	0,58	1.334	8,02
Especialista A y Guar. ....	80.474	483,66	16.827	101,13	102.974	618,89	93	0,56	1.283	7,71
Peón .....	78.876	474,06	16.494	99,13	98.611	592,66	81	0,49	1.191	7,16
Aprendiz .....	71.694	430,89	—	—	71.694	430,89	—	—	849	5,10
Jefe 1.ª Jefe Taller .....	100.848	606,11	21.086	126,73	153.391	921,90	181	1,09	—	—
Jefe 2.ª Maestro Ta. ....	95.521	574,09	19.969	120,02	145.461	874,24	180	1,08	—	—
Encargado .....	90.772	545,55	18.980	114,07	134.789	810,10	173	1,04	—	—
Oficial 1.ª A y Of. Org. ....	89.092	535,45	18.629	111,96	126.585	760,79	151	0,91	1.517	9,12
Oficial 2.ª A y Of. Org. ....	81.582	490,32	17.060	102,53	115.862	696,34	130	0,78	1.401	8,42
Auxiliar y Dependie. ....	79.308	476,65	16.579	99,64	102.474	615,88	93	0,56	1.296	7,79
Jefe de Ventas .....	104.307	626,90	21.812	131,09	158.071	950,03	181	1,09	—	—
Vendedor .....	83.741	503,29	17.508	105,23	118.451	711,90	82	0,49	—	—

#### Otros conceptos:

Desplazamiento para efectuar Trabajos en Carretera: 3.586 pesetas (21,55 euros).

Salidas, dietas y viajes:

Personal Directo Taller: Dieta completa: 4.363 pesetas (26,22 euros).  
Media dieta: 2.182 pesetas (13,11 euros).

Resto de personal:

Dieta completa: 4.237 pesetas (25,46 euros).  
Media dieta: 2.119 pesetas (12,74 euros).

Plus de Transporte:

Personal Directo Taller: 8.727 pesetas (52,45 euros).  
Vendedores: 3.178 pesetas (19,10 euros).  
Resto de personal: 8.477 pesetas (50,95 euros).

Las Tablas Salariales Base son las Tablas de referencia que servirán para el cálculo de incrementos salariales en el año 2001. Dichas Tablas Salariales Base se obtienen del incremento de las Tablas Salariales correspondientes al año 1999 en el 3,5 por 100.

### ANEXO 4

#### Antigüedad

La cuantía se calcula multiplicando el tanto por ciento correspondiente a la antigüedad de la presente tabla por el salario base contenido en la primera columna del anexo 3.

Para aquellos trabajadores que a 1 de enero de 1999 tuvieran una antigüedad menor a diez años, y para las nuevas contrataciones, se aplicará la siguiente tabla:

Años de antigüedad	Porcentaje
De dos a tres años .....	2,50
De cuatro a seis años .....	5,25
De siete a nueve años .....	8,50
De diez a doce años .....	13,50
De trece a quince años .....	18,25
De dieciséis a dieciocho años .....	21,75
De diecinueve a veintiún años .....	25,25
De veintidós a veinticuatro años .....	28,50
De veinticinco a veintisiete años .....	32,50
De veintiocho a treinta años .....	36,25

Para aquellos trabajadores que a 1 de enero de 1999 tuvieran una antigüedad mayor o igual a diez años, se aplicará la siguiente tabla:

Años antigüedad	Porcentaje	Años antigüedad	Porcentaje
1	0,00	16	20,55
2	2,42	17	21,76
3	3,63	18	22,97
4	3,63	19	24,18
5	6,05	20	25,39
6	6,05	21	26,60
7	6,05	22	27,81
8	9,67	23	29,02
9	10,88	24	30,23

Años antigüedad	Porcentaje	Años antigüedad	Porcentaje
10	12,09	25	31,44
11	13,30	26	32,65
12	14,51	27	33,85
13	16,93	28	35,06
14	18,14	29	37,27
15	19,35	30	37,48

## ANEXO 5

### Sistema de incentivos

#### 1. Aplicación del sistema

El Sistema de Incentivos descrito en éste anexo, será de aplicación a todos los trabajadores que se encuentren asignados a alguno de los centros o equipos de trabajo:

Equipo de Motores y Transmisiones.  
Equipo de Inyección.  
Equipo de Electricidad.  
Equipo de Dirección y Frenos.  
Equipo de Aplicaciones Especiales y siniestros.  
Equipo de Máquinas y Herramientas.  
Equipo de Chapa y Pintura.  
Equipo de Limpieza y Conservación.  
Centro de Planificación y Recepción de Taller.  
Centro de Recambios.  
Centro de Administración.

Para los trabajadores asignados a los centros de ventas de vehículos nuevos y usados y administración de ventas, se aplicará el sistema de comisiones vigente.

#### 2. Características del sistema

El Incentivo tendrá carácter de retribución mensual y se pagará incluido en la nómina del mismo mes en que se devengue.

Para los efectos del cálculo del incentivo se considerará el período comprendido entre el día 21 del mes anterior y el día 20 del mes de devengo, ambos inclusive.

El incentivo de cada mes se determinará calculando, en primer lugar, los «Puntos de Incentivo» y una vez conocidos éstos se aplicará la Tabla de Retribuciones.

##### 2.1 Cálculo de los «Puntos de Incentivo».

Los «Puntos de Incentivo» se calculan mediante la siguiente expresión:

Puntos de Incentivo = Coeficiente de Presencia + Coeficiente de Rendimiento

2.1.1 Coeficiente de Rendimiento. El Coeficiente de Rendimiento se define mediante la siguiente expresión:

$$\text{Coeficiente de Rendimiento} = \frac{\text{Horas facturadas}}{\text{Horas trabajadas}}$$

Las horas facturadas corresponden con las horas que efectivamente se facturen en cada Orden de Trabajo cerrada y facturada en el período.

Las horas trabajadas corresponden a las horas invertidas en las mismas Ordenes de Trabajo cerradas y facturadas en el período.

El coeficiente de Rendimiento necesariamente debe ser igual o superior a 1 para devengar incentivo.

El Coeficiente de Rendimiento que se aplicará al personal asignado a los centros de Limpieza y Conservación, Planificación y Recepción de Taller, Recambios y Administración, lo determinará la Dirección de la Empresa.

2.1.2 Coeficiente de Presencia. El Coeficiente de Presencia se define mediante la siguiente expresión:

$$\text{Coeficiente de Presencia} = \frac{\text{Horas efectivamente de presencia}}{\text{Horas teóricas de presencia}}$$

Las horas efectivas de presencia son: las horas teóricas más las horas extraordinarias, menos los retrasos, permisos, ausencias, etc.

Las horas teóricas se determinan multiplicando los días laborables del mes por ocho horas.

#### 2.2 Aplicación de la Tabla de Retribuciones.

Calculados los Puntos de Incentivo según lo expresado en 2.1, para determinar el importe en pesetas del Incentivo se aplicará la siguiente tabla de retribuciones:

#### Tabla retribuciones incentivos base

166,386 pesetas = 1 euro

Puntos incentivo	Pesetas	Euros	Puntos incentivos	Pesetas	Euros
1,725	5.576	33,51	2,125	16.375	98,42
1,750	5.967	35,86	2,150	17.451	104,88
1,775	6.371	38,29	2,175	18.610	111,85
1,800	6.785	40,78	2,200	21.159	127,17
1,825	7.222	43,41	2,225	22.902	137,64
1,850	9.622	57,83	2,250	24.853	149,37
1,875	9.137	54,91	2,275	27.011	162,34
1,900	9.667	58,10	2,300	29.371	176,52
1,925	10.211	61,37	2,325	29.871	179,53
1,950	10.770	64,73	2,350	31.361	188,48
1,975	11.345	68,18	2,375	33.849	203,44
2,000	13.259	79,69	2,400	37.329	224,35
2,025	14.019	84,26	2,425	37.826	227,34
2,050	14.316	86,04	2,450	39.318	236,31
2,075	14.805	88,98	2,475	41.805	251,25
2,100	15.490	93,10	2,500	45.284	272,16

Desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2001 la cantidad reflejada en la anterior tabla base será incrementada en el 3,00 por 100.

Al término del año 2001, y una vez publicados los datos correspondientes al I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) por el Instituto Nacional de Estadística, el incremento sobre el Incentivo se ajustará tomando como referencia el I.P.C (Índice de Precios al Consumo) real correspondiente al año 2001, incrementado en el 0,5 por 100.

En el caso que el cálculo del incremento salarial al término del año, sea inferior al incremento provisional del año, no se procederá a realizar regularización negativa de dicho incremento.

Desde el 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2002 se aplicarán las cantidades resultantes de aplicar un diferencial de 0,5 por 100 al I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) real del año 2002.

De manera provisional, se realizará un incremento en el año 2002 correspondiente a la previsión del Instituto Nacional de Estadística para dicho año, respecto de las tablas de Incentivo del año 2001. Al final del año 2002 y, una vez publicado el I.P.C. (Índice de Precios al Consumo) por el Instituto Nacional de Estadística referente a dicho año, se procederá a realizar el cálculo del incremento salarial real, liquidando la cantidad resultante.

En el caso que el cálculo del incremento salarial al término del año, sea inferior al incremento provisional del año, no se procederá a realizar regularización negativa de dicho incremento.

**20573** RESOLUCIÓN de 8 de octubre de 2002, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo Nacional para el Comercio de Distribución de Especialidades y Productos Farmacéuticos.

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional para el Comercio de Distribución de Especialidades y Productos Farmacéuticos (código de Convenio número 9901115), que fue suscrito con fecha 17 de septiembre de 2002 de una parte por la Federación Nacional de Asociaciones Mayoristas de Distribuidores de Especialidades Farmacéuticas y Productos Farmacéuticos (FEDIFAR) y la Asociación Empresarial de Cooperativas Farmacéuticas (ASECOFARMA) en representación de las empresas del sector y de otra por la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT (FETCJTJ-UGT) y la Federación de Industrias Textil, Piel, Químicas y Afines de CC.OO. (FITEQA-CC.OO.) en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve: