

	Euros/mes
Jefe de 1. ^a Administrativo	1.143,36
Jefe de 2. ^a Administrativo	1.059,83
Oficial de 1. ^a Administrativo	972,21
Oficial de 2. ^a Administrativo	905,46
Auxiliar Administrativo	865,25
Viajante	972,21
Analista	1.143,36
Programador	1.059,83
Operador	972,21
Codificador	905,46
Perforista	865,25
Delineante	1.072,81
Jefe de Organización de 1. ^a	1.087,76
Jefe de Organización de 2. ^a	1.059,83
Técnico de Organización de 1. ^a	972,21
Técnico de Organización de 2. ^a	905,46
Auxiliar de Organización	868,49
Jefe de Taller	1.182,67
Maestro de Taller	1.024,46
Maestro de Taller de 2. ^a	1.012,87
Ingeniero, Licenciado	1.435,69
Perito, Ingeniero Técnico	1.355,47
A.T.S.	1.145,22
Maestro Industrial	1.041,34
Graduado Social	1.130,85
Oficial 1. ^a	880,96
Oficial 2. ^a	853,34
Oficial 3. ^a	828,14
Especialista	821,77
Mozo especialista de almacén	821,77

«Artículo 15: 40,37 € brutas diarias. La Compañía abonará el gasto de alojamiento en hotel, según categorías autorizadas por ésta, así como los gastos de viaje, entendiéndose por éstos los de transporte a localidad distinta.

Se abonará dieta completa siempre que se pernocte o se efectúen dos comidas en localidad distinta a la de trabajo.

Previa presentación de justificación del gasto, se abonará hasta media dieta en caso de desplazamientos de más de 50 km., del centro de trabajo habitual.

En régimen de dietas el empleado podrá justificar gastos hasta el límite del importe de la misma sin que esta justificación modifique dicho importe. También podrá optar por una dieta diaria que incluya manutención y hospedaje, de 103,30 € sin justificar.»

«Artículo 24.1: Quinquenios por una cuantía equivalente al 5% del salario base, con un importe mínimo de 5.750 pesetas (34,56 €) por quinquenio. Respecto a los quinquenios devengados hasta el 30 de junio de 2003, se percibirá a razón del 5% del salario base vigente en Enero de dicho año y los que resultasen ser de cuantía inferior a 5.750 pesetas (34,56 €), se percibirán por este importe desde el 1 de abril de 2003.

«Artículo 24.2: Los que se comiencen a cobrar en Enero de 2004, se percibirán por el 5% del salario base vigente en dicha fecha y por un importe mínimo de 5.750 pesetas (34,56 €).»

ART.º 43.2 En caso de que el desplazamiento temporal sea igual o superior a un mes y mientras dure éste, el empleado tendrá derecho, a opción del mismo, a percibir, como dieta mensual de manutención y hospedaje, el importe de 1968,25 € brutos por cada mes en que está desplazado.

SECCIÓN SEGUNDA

Ayuda Familiar

ART.º 87.1 Se destina un fondo de 13.246,44 € brutas con el fin de atender a las mayores necesidades educativas de las personas minusválidas a cargo de los empleados de la Compañía. El fondo se distribuirá de manera que alcance el mayor número posible de casos. Excepcionalmente y siempre que exista remanente de dicho fondo una vez atendidas las mayores necesidades educativas, podrá destinarse a mayores necesidades asistenciales de las personas minusválidas a cargo de empleados de la Compañía.

«Artículo 88: Subvención del 100% para clases de inglés, hasta un límite de 665,59 € al año por ayuda, impartidas en los centros que fije o autorice previamente la Dirección de la Empresa.

Esta subvención podrá ser aplicada al estudio de lenguas autóctonas del Estado y a estudios de inglés, que se realicen en países de lengua inglesa, previa autorización de la Dirección.»

«Artículo 89: Subvención del 80% con límite de 665,59 € por ayuda para estudios relacionados con la actividad profesional del empleado en la Empresa o con su desarrollo en la misma.»

«Artículo 100: La Dirección de la Compañía subvencionará en los casos que considere oportunos, cursos intensivos de inglés hasta el importe de un límite de 665,59 € al año, por ayuda, de acuerdo con lo dispuesto para «Ayuda para Estudios».

«Artículo 94.2: Tipos:

Comedores de Empresa
Comedores externos concertados
Comedores externos no concertados.»

«Artículo 95: *Aportación del empleado.* El empleado podrá hacer uso de estos comedores mediante la entrega de un vale o ticket proporcionado previa y gratuitamente por la Empresa por cada día hábil en que la jornada sea superior a 6 horas, con exclusión de vacaciones, permisos retribuidos y eventuales bajas por incapacidad temporal. Dicho vale tendrá el valor de 8,30 €. En cualquier caso dicho importe deberá cubrir el importe del menú de los restaurantes actualmente concertados.

Los Representantes legales de los Trabajadores serán informados de las condiciones establecidas con cada uno de los Comedores de Empresa y Comedores externos concertados, tanto en lo que se refiere a las características del menú como al coste para la Empresa de dichos comedores.»

«Artículo 96: *Comedores externos no concertados.* Cuando el empleado preste sus servicios en un lugar distinto s su Centro de Trabajo la Compañía abonará el importe de la factura hasta un máximo de 11,95 €, previa presentación de la misma. El trabajador utilizará, a ser posible, como parte del pago un ticket de los proporcionados por la Empresa, en cuyo caso, la Empresa sólo abonará la diferencia entre el importe de la factura y el del ticket.

El mismo criterio se aplicará cuando la comida se realice en diferente localidad de la habitual sin que se pernocte en ella salvo que se esté sujeto al régimen de dietas.»

Segundo: Ambas partes manifiestan que es su intención en el seno de la negociación colectiva correspondiente al año 2004, tratar una posible revisión de las partidas de convenio correspondientes a turnos.

Tercero: Los salarios base de las categorías oficiales recogidos en el convenio colectivo en vigor, se actualizarán en futuras negociaciones de acuerdo con la tabla de salarios del Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid vigente, que será tomado como referencia a estos únicos efectos.

No obstante la anterior regla podrá ser incumplida en aquellos supuestos considerados de carácter excepcional a juicio de ambas partes.

12180 RESOLUCIÓN de 27 de mayo de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Autopistas II Concesionaria Española, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Autopistas II Concesionaria Española, S.A., (Código de Convenio n.º 9000452), que fue suscrito con fecha 23 de abril de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los miembros de los distintos Comités de Empresa y Secciones Sindicales de UGT y 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:

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, 27 de mayo de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE AUTOPISTAS II

Art. 1. *Ámbitos personal y territorial.*

El presente Convenio afectará, con exclusión del personal de alta Dirección, al personal de Autopistas II Concesionaria Española, S.A. que tenga

suscrito contrato laboral con la Empresa. A las contrataciones que pudieran ser necesarias, por circunstancias de mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada a que se refiere el artículo 15, b) del Estatuto de los Trabajadores (generalmente en las épocas de Semana Santa y verano), les serán de aplicación las cláusulas del presente Convenio con las salvedades que, en cada caso, establezcan sus contratos individuales y con excepción del artículo 28, que se excluye por sí mismo en razón de su característica.

Los contratos de carácter especial (prácticas, formación, empleo juvenil, etc.) se regirán por las condiciones generales de este Convenio y por la normativa específica que los regula.

El Convenio regirá en todas las zonas o centros de trabajo de la Empresa, que son los siguientes: Oficina de Madrid N.º 14; Centro 0: Oficina de Barcelona; Centro 1: C-32, del p.k. 215,6 al p.k. 98,840; Centro 2: C-33, del p.k. 76,725 al p.k. 91,364, y A-7, del p.k. 135,5 al p.k. 109; Centro 3: A-7, del p.k. 113 al p.k. 68,5; Centro 4: A-7, del p.k. 74,5 al p.k. 33; Centro 5: A-7, del p.k. 42 al p.k. 0; Centro 6: A-2, del p.k. 10 al p.k. 15,5, y A-7, del p.k. 135,5 al p.k. 202; Centro 7: A-7, del p.k. 199 al p.k. 236,5; Centro 8: A-7, del p.k. 227 al p.k. 258,5; Centro A: N.º 10 A-2, del p.k. 233,6 al p.k. 199; Centro B: N.º 11 A-2, del p.k. 199 al p.k. 151; Centro C: N.º 12 A-2, del p.k. 151 al p.k. 91; Centro D: N.º 13 A-2, del p.k. 91 al p.k. 18,126; Centro F: N.º 15 C-32, del p.k. 98,840 al p.k. 130,981, correspondientes a las provincias de Madrid, Barcelona, Girona, Tarragona, Lleida, Huesca y Zaragoza.

Art. 2. Vigencia.

La duración del presente Convenio se establece por un plazo de cuatro años, es decir, desde el 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2005, prorrogándose, tácitamente, de año en año si no se produjera denuncia por cualquiera de las partes con antelación mínima de tres meses a la expiración del período normal de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

El Convenio producirá efectos generales a partir de la fecha de su firma, salvo respecto a aquellas materias que, con carácter específico, establezcan una fecha distinta, y a efectos económicos desde el día 1 de enero de 2002.

Art. 3. Compensación y absorción.

Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo. Al establecer la presente cláusula se ha tenido en cuenta lo dispuesto en las disposiciones laborales de aplicación, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, las disposiciones del Convenio son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo.

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

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

Art. 4. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que alguno de los pactos del presente Convenio quedase sin efecto como consecuencia de lo previsto en el número cinco del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, se deberá reconsiderar la totalidad de su contenido.

Art. 5. Comisión paritaria.

De conformidad con el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, las dudas que pudieran surgir en la interpretación o ejecución de las cláusulas de este Convenio serán resueltas por una Comisión Paritaria, que deberá constituirse en el plazo de un mes desde la firma del Convenio y que estará formada por participantes en la negociación del presente Convenio bajo la presidencia que proceda, fijándose, a efectos de notificación, el domicilio social de la Empresa.

La composición de la Comisión Paritaria no variará por el hecho de que alguno de los miembros designados pierda su condición de representante del personal. En el supuesto de que alguno de sus miembros causara baja en la Empresa será sustituido por otro de los que han formado

parte de la Comisión Negociadora, procurando que estén representados en ella todos los centros de trabajo.

Art. 6. Provisión de vacantes y nuevos puestos de trabajo.

Las vacantes cuya provisión sea necesaria, así como los nuevos puestos de trabajo, se cubrirán de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Como regla general, se recurrirá en primer lugar al personal de la Empresa.

2. Se tendrá en cuenta, además de la acreditada capacidad para el puesto, los siguientes factores:

haber desempeñado eficazmente y en forma provisional un puesto similar

la hoja de servicios.

la antigüedad.

La provisión de puestos de trabajo que requieran determinados conocimientos técnicos, un elevado grado de confianza, una aptitud de mando u otras características peculiares, será de libre designación de la Empresa.

Art. 7. Trabajos de superior e inferior categoría y movilidad funcional.

Se estará a lo que disponga el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

Art. 8. Jornada laboral y calendario de fiestas.

El calendario de días festivos, que comprende 12 fiestas nacionales y 2 locales, se desarrollará de acuerdo con lo que determine la Administración correspondiente.

8.1 Durante la vigencia de este Convenio se acuerda una reducción sucesiva de la jornada de trabajo anual, en relación a la actual, de 1.826 horas y 27 minutos, en los siguientes términos:

Año	Reducción anual	Jornada anual
2002	8 horas	1.818 horas y 27 minutos
2003	16 horas	1.802 horas y 27 minutos
2004	8 horas	1.794 horas y 27 minutos
2005	8 horas	1.786 horas y 27 minutos
2006	16 horas	1.770 horas y 27 minutos
2007 a 2009	0 horas	1.770 horas y 27 minutos

En consecuencia, con relación a la jornada de trabajo de los años 2006 a 2009, se acuerda una reducción total de la jornada de 16 horas sobre la jornada del 2005 (1.786 horas y 27 minutos - 16 horas = 1.770 horas y 27 minutos), pactando ambas partes expresamente que ésta será la jornada anual hasta el 31 de diciembre del año 2009. La reducción horaria operará cada año respecto a la jornada anual del anterior, debiéndose adaptar a la jornada diaria de cada colectivo de trabajadores y respetándose la misma jornada anual para los trabajadores afectados cada año, de acuerdo con lo que se establece en el Anexo 2. La reducción de jornada se aplicará mediante días de descanso, que se disfrutarán, preferentemente, en domingo.

8.2 Para el personal de las Oficinas Centrales y asimilado (personal administrativo de Granollers y pista) no será de aplicación la reducción anterior, pues su jornada anual efectiva es inferior a la reducción anteriormente acordada, de acuerdo con lo que se establece en el Anexo 1 y el artículo 32 del presente Convenio. Exclusivamente para el personal de las Oficinas Centrales y asimilado (personal administrativo de Granollers y pista) se acuerda una reducción de jornada sobre la del año 2002, según el siguiente cuadro:

Año	Reducción anual	Jornada anual efectiva
2002	2 horas	1.664 horas
2003	4 horas	1.660 horas
2004	2 horas	1.658 horas
2005	2 horas	1.656 horas
2006 a 2009	0 horas	1.656 horas

La reducción expresada en el anterior cuadro se aplicará al final de una jornada de trabajo que sea víspera de festivo con un máximo de 2 horas por víspera. De esta forma, en el año 2005 se habrá reducido la jornada en 10 horas, a razón de 2 horas por víspera de cinco días festivos, pactando ambas partes expresamente que ésta será la jornada anual hasta el 31 de diciembre del año 2009.

Sin perjuicio de todo lo anterior, las jornadas de trabajo y descanso serán las que se especifican para cada actividad en los Anexos 1 y 2 para el año 2002, y se adaptarán anualmente a las sucesivas reducciones previstas en este artículo.

Art. 9. Vacaciones.

Con carácter general, el período de vacaciones será de 30 días naturales, conforme lo dispuesto en el artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La realización de los períodos vacacionales se efectuará de la siguiente forma:

Oficinas de Barcelona, Madrid, Granollers y personal administrativo de pista: De común acuerdo con la Empresa, según lo establecido en el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Unidad de Mantenimiento General: Bases de Mantenimiento: efectuarán las vacaciones fraccionadas en dos períodos, uno de los cuales podrá coincidir con cualquiera de los turnos que se fijen en los meses de verano, si bien dentro del orden de rotación que se establezca de común acuerdo con el responsable del servicio.

Unidad de Mantenimiento de Sistemas de Explotación: Para el personal de Mantenimiento de Sistemas, las vacaciones se distribuirán en 6 turnos de 30 días, siguiéndose el orden de rotación establecido de común acuerdo con el responsable de la Unidad.

Centro de Operaciones: Para el personal del Centro de Operaciones, las vacaciones se distribuirán de forma que puedan efectuarse a lo largo de todo el año y sin excepción de período mensual alguno.

Gerencias (cobradores de peaje): Los cobradores de peaje realizarán sus vacaciones anuales en 4 turnos rotativos, divididos cada uno de ellos en 2 períodos, según el siguiente cuadro:

1. Del 15 de junio al 6 de julio y del 24 al 31 de diciembre.
2. Del 10 al 31 de julio y del lunes posterior al Domingo de Ramos al Lunes de Pascua.
3. Del 4 al 25 de agosto y del 3 al 10 de diciembre.
4. Del 29 de agosto al 19 de septiembre y del 1 al 8 de enero.

Para garantizar el compromiso necesario entre la voluntad de disfrutar de dichos turnos de vacaciones en fechas muy señaladas y con un importante incremento de los volúmenes de tráfico en nuestras autopistas, es necesario acordar los siguientes puntos:

1. Las fechas serán fijas e inamovibles independientemente de la rotación (en el caso del período correspondiente a Semana Santa ya han sido establecidos los días, con la finalidad de que puedan irse adaptando cada año). El cambio de rotación anual se efectuará el 1 de febrero de cada año. Por ello, para calcular las posibles compensaciones legales de los días totales trabajados, se tomará el período comprendido entre el 1 de febrero del año en curso y el 31 de enero del siguiente. Eso significa que el turno correspondiente a las vacaciones de Reyes se disfrutará del 1 al 8 de enero del año siguiente.

2. Las compensaciones que resulten favorables a los cobradores (XD) se colocarán el primer día de trabajo, después del período largo de vacaciones.

3. Las compensaciones que resulten favorables a la Empresa (X.) se compensarán dentro de los 2 meses siguientes a la realización del período largo.

4. Las rotaciones de vacaciones de esta propuesta derivan de las rotaciones actuales vigentes y, por tanto, se tomarán los períodos largos como referencia a la hora de adjudicar cada uno de los nuevos períodos, respetando la actual progresión.

5. Con la finalidad de que todos los interesados conozcan la rotación y las fechas de las vacaciones previstas, el día 1 de septiembre de cada año se expondrá en los tabloneros de anuncios la progresión de las vacaciones vigentes para el ejercicio del año siguiente.

6. Desde dicha fecha (1 de septiembre), y hasta el 31 de octubre del año anterior al de disfrute, se abrirá un período de solicitud de posibles cambios.

7. Los cambios de períodos de vacaciones sólo se aceptarán si son enteros y comprenden tanto el período largo como su correspondiente período corto. Asimismo, no podrán partirse, ya que descompensarían el esquema de servicio y las contrataciones por cobertura de vacaciones. Ello no obstante, a partir del año 2004 se aceptarán cambios de la forma establecida en el Anexo 6.

8. No se podrá solicitar el premio de asiduidad durante los días incluidos en cada uno de los períodos cortos de vacaciones.

9. El personal cobrador con contrato a tiempo parcial disfrutará de las mismas fechas que los de ciclo regular. La determinación del número

de días efectivos de trabajo a contar se registrará de acuerdo con la siguiente tabla:

	Período largo	Período corto
TP (14 días/mes)	10	4
TP (10 días/mes)	7	3

En lo no recogido en los supuestos precedentes se estará, asimismo de común acuerdo con la Empresa, a lo establecido en el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso, las dudas que puedan surgir respecto a la rotación de los turnos, fijación de períodos, peticiones especiales, etc. serán interpretadas y resueltas con la intervención de la Unidad de Relaciones Laborales.

Art. 10. Horario flexible.

Para las oficinas de Barcelona, Madrid, Granollers y administrativos de pista, durante la vigencia del presente Convenio, registrará la siguiente modalidad horaria:

Períodos de jornada partida:

De 7.45 h a 9.15 h: flexible.

De 9.15 h a 13.15 h: cerrado (de obligada presencia).

De 13.15 h a 15.30 h: flexible.

Pausa de una hora no computable.

De 15.30 h a 17 h: cerrado (de obligada presencia).

De 17 h a 19.15 h: flexible.

Período de jornada continuada (horario de verano):

De 7.45 h a 8.45 h: flexible.

De 8.45 h a 14 h: cerrado (de obligada presencia).

De 14 h a 15.15 h: flexible.

Se entenderá que las horas de inicio y término de jornada que figuran en el control horario han sido registradas inmediatamente antes o después del inicio o finalización del trabajo, respectivamente, de conformidad con lo establecido en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Hay que hacer constar que el tiempo de inobservancia de las horas de obligada presencia será deducido, automáticamente, de los devengos correspondientes al período en que se haya producido la ausencia, independientemente de lo que se derive del incumplimiento de las obligaciones contractuales.

Tales ausencias no son susceptibles de recuperación, dentro del régimen de horario flexible, y sólo podrán quedar justificadas por la baja del Seguro de Enfermedad o Accidente y por visita médica debidamente justificada, sin perjuicio de lo que determina el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

Con referencia a la factibilidad del horario flexible, hay que hacer constar las excepciones que deberán contemplarse en aquellos puestos en que su gestión se apoya en características cuya peculiaridad, en cuanto a asistencia, desplazamiento y responsabilidad, son difíciles de adaptar a normas de cierta rigidez.

Se conviene especialmente que la simulación de presencia marcando la ficha de otro empleado se considerará como falta muy grave.

Art. 11. Turnos fraccionados.

Vista la poca practicabilidad de turnos de las características mencionadas en el Convenio de 1980-1981 y anteriores, es aconsejable dejar sin efecto su vigencia con la particularidad de mantenerlos en aquellos mínimos casos en que se estén desarrollando, conservando las condiciones económicas que en cada caso se convinieron.

En la medida en que puedan desaparecer las circunstancias que justifican actualmente la práctica de turnos fraccionados, se establecerán, de común acuerdo, las condiciones que regulen la nueva situación.

Art. 12. Premio de asiduidad.

Los trabajadores que se hayan distinguido por su puntualidad y asistencia al trabajo, se harán merecedores de tres días de permiso remunerado.

No tendrán derecho a este premio los trabajadores que hayan tenido 20 faltas de puntualidad al año o un número inferior a ellas cuya suma en tiempo rebase las 24 horas. Independientemente de la puntualidad, cual-

quier disminución del total anual de horas, que no sea por ninguno de los motivos mencionados en este artículo, privará automáticamente del derecho al premio de asiduidad.

En las oficinas de Barcelona (Centro de trabajo 0), Madrid, Granollers y administrativos de pista, seguirán vigentes las 20 horas que, como tolerancia de horario flexible, se establecieron en su día. Cualquier superación de las 20 horas en negativo, por razones no previstas en el presente artículo, significará la pérdida del derecho al premio.

Como norma general se entenderá falta de puntualidad el retraso en la asistencia al lugar de trabajo por un tiempo no superior a 60 minutos contados desde el inicio de la hora de obligada presencia, tanto por la mañana como por la tarde, para las oficinas de Barcelona, Madrid, Granollers y administrativos de pista, y de dos horas desde el momento de la incorporación al trabajo para el personal de la Dirección de Explotación no ubicado en las oficinas de Barcelona.

En este sentido, en tanto las mencionadas faltas de puntualidad no superen los topes mencionados (20 de un máximo de 60 minutos, 2 horas para los servicios de pista o un número inferior de retrasos que no rebase un máximo de 24 horas en total) no operarán sobre el premio de asiduidad y sí quedarán afectados por los descuentos económicos correspondientes a las pérdidas de tiempo sobre los horarios de trabajo establecidos.

Rebasados los márgenes citados, las faltas de puntualidad se entenderán como inasistencias al trabajo a todos los efectos.

Las tolerancias mencionadas lo serán sin menoscabo de lo establecido en el artículo 54.2 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Este premio se concederá en función de las asistencias del año anterior, por ello, una vez merecido, no influirán en su aplicación las ausencias observadas en el año de disfrute, las cuales recaerán en el año siguiente.

El no disfrute del premio por parte del trabajador durante el período anual que corresponda se entenderá como renuncia al mismo, sin que quepa posponerlo a los años posteriores ni acumularlo a los sucesivos que pueda merecer, ni compensarlo económicamente.

Todo trabajador vendrá obligado a utilizar el premio de asiduidad, en caso de haberlo merecido, previamente a la solicitud de permisos no reglamentados.

En principio, el momento de disfrute del premio, bien en su totalidad, o por fracciones, queda a libre arbitrio del trabajador, si bien su concesión en fechas que pudieran significar un perjuicio importante al servicio será, en cada caso concreto, sometido a resolución de la Unidad de Relaciones Laborales, previo informe del Jefe responsable correspondiente. Igual criterio se seguirá en los casos en que se interese su acumulación al período de vacaciones reglamentario.

La mínima fracción de tiempo concedible en concepto de premio de asiduidad se establece en una hora.

Para la concesión de este premio se adoptará un criterio uniforme en toda la Empresa.

El trabajador deberá comunicar, salvo casos excepcionales, con antelación suficiente las fechas en que desea hacer uso del premio merecido, debiendo recibir respuesta de la Unidad de Administración de Personal, como máximo 15 días después de la fecha de solicitud. Sin perjuicio de lo anterior, los cobradores de peaje no podrán disfrutar del premio de asiduidad durante los días incluidos en cada uno de los períodos cortos de vacaciones que se establecen en el artículo 9 del presente Convenio, quedando excluido expresamente su disfrute en todas y cada una de tales fechas. El trabajador deberá quedarse con la tercera copia de su solicitud de disfrute del premio de asiduidad.

El disfrute del premio de asiduidad puede hacerse por días, mañanas o tardes y, excepcionalmente, por horas, siendo imprescindible en este supuesto la constancia de la presencia del trabajador en la Empresa con dos marcas de su ficha.

Dado que el derecho al premio se refiere al año natural anterior al de su concesión, el período para disfrutar del mismo se establece entre los días 1 de febrero y 31 de enero del año siguiente.

Durante el mes de enero de cada año, la Empresa comunicará a su personal qué trabajadores no tendrán derecho al disfrute de este premio. También comunicará la parte proporcional de horas efectivas del premio que corresponda en proporción a la jornada de trabajo anual al personal que no esté contratado a tiempo completo.

Las ausencias debidamente justificadas señaladas en la Ley, el disfrute de los días del premio de asiduidad y la enfermedad o accidente no serán causa de pérdida del premio de asiduidad, debiendo en estos casos presentarse la baja oficial correspondiente.

Art. 13. *Gratificaciones extraordinarias.*

A quien por derecho le corresponda se le abonarán, a lo largo del año natural de prestación de servicios, las siguientes gratificaciones extraordinarias:

Primera quincena de enero: (devengo anual).
Primera quincena de febrero: (devengo anual).
Primera quincena de abril: (devengo anual).
Primera quincena de mayo: (devengo anual).
Primera quincena de julio: (devengo anual).
Primera quincena de agosto: (devengo anual).
Primera quincena de septiembre: (devengo anual).
Primera quincena de octubre: (devengo anual).
Primera quincena de noviembre: (devengo anual).

Las cuantías de las gratificaciones antes mencionadas serán proporcionales al tiempo trabajado en el año de su devengo, por lo que en caso de causar baja en la Empresa antes del 31 de diciembre, se regularizarán en la liquidación correspondiente.

Segunda decena de marzo: una gratificación que sustituye, comprende y compensa, tanto en su cuantía como en su concepto, la denominada paga de beneficios, a condición de que cualquier ampliación que, por imperio de la Ley, pudiera aparecer en lo sucesivo relativa al concepto de paga de beneficios o denominación asimilable, se entenderá sujeta a las normas del artículo 3 del Convenio Colectivo. Esta gratificación será de devengo anual y proporcional en su cuantía al tiempo trabajado en el período de enero a diciembre del año inmediatamente anterior.

Primera quincena de junio: (devengo semestral).
Segunda quincena de diciembre: (devengo semestral).

Estas dos gratificaciones serán proporcionales, en su cuantía, al tiempo trabajado en el período de enero a junio para la primera y de julio a diciembre para la segunda.

El importe de cada una de las gratificaciones mencionadas será el resultado de la suma de los conceptos correspondientes a una mensualidad de salario base, calificación de puesto de trabajo, actividad, antigüedad, plus de experiencia, así como el complemento personal en su caso, y el complemento de puesto de trabajo para aquéllos con los que así se hubiese convenido.

Art. 14. *Régimen económico.*

14.1 Incremento salarial: Se acuerda para cada año de vigencia de este Convenio un incremento salarial equivalente al Incremento de Precios al Consumo (IPC) estatal publicado por el Instituto Nacional de Estadística.

Tal incremento será de aplicación sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales fijos y variables, a excepción de la antigüedad, que se rige por lo determinado por el artículo 17 de este Convenio y de aquellos otros que estén expresamente excluidos en este Convenio.

14.2 Establecimiento del Nivel salarial 0: En el marco de una política de fomento de empleo y formación continuada de los trabajadores, y atendiendo a la necesaria preparación profesional así como a la productividad y responsabilidad exigibles en los distintos puestos de trabajo existentes en la Empresa, los trabajadores de nuevo ingreso que, careciendo de experiencia demostrada en un puesto de igual o similar naturaleza o que aun disponiendo de experiencia en el sector requieran completar un período de adaptación, formación o especialización profesional en relación con el puesto de trabajo que vengán a ocupar, percibirán por los conceptos de salario base, calificación del puesto de trabajo y actividad los importes que vienen establecidos en el Nivel 0 de la tabla salarial correspondiente a su grupo y categoría profesional, y ello sin perjuicio de la percepción, en su caso, de los complementos de puesto de trabajo que correspondan en su cuantía íntegra.

La cuantía de los conceptos de salario base, calificación del puesto de trabajo y actividad correspondientes al Nivel 0 será equivalente al 80% de los que figuren para el Nivel 1 actual en relación al mismo grupo y categoría profesional.

En todo caso, se entenderá que el trabajador ha superado los niveles de experiencia y capacitación requeridos para el desempeño de las funciones propias de su categoría profesional una vez transcurridos 24 meses de trabajo efectivo (esto es, 444 días laborales en el caso de los cobradores de peaje para el año 2002, y 440 para el año 2003), en cuyo momento su salario base, calificación del puesto de trabajo y actividad a percibir quedarán integrados con las cuantías que figuran en el Nivel 1 de la tabla salarial.

No obstante lo anterior, a efectos del cómputo de los 24 meses necesarios para acceder al Nivel 1 de la tabla salarial, se tendrá en cuenta el tiempo de trabajo efectivo que, en virtud de contrataciones anteriores, haya sido prestado en la Empresa por el trabajador.

Sin perjuicio de lo anterior, respecto a los cobradores de peaje, una vez alcanzado el Nivel 1 (C1) por el transcurso del tiempo de capacitación

en los términos descritos anteriormente, seguirán rigiéndose por el Acuerdo de 1 de mayo de 2001 para acceder al Nivel 2 (C2).

La Empresa, en aplicación de lo acordado en este artículo y en el artículo 6, se compromete a mantener la misma política de contratación que ha venido practicando hasta ahora.

Art. 15. *Plus de vacaciones.*

Con carácter general será percible por todo el personal acogido al presente Convenio un PLUS DE VACACIONES que se satisfará, con carácter general, una sola vez al año coincidiendo con la mensualidad correspondiente a la de la realización del período vacacional, a excepción de los cobradores de peaje, que lo percibirán en los períodos corto y largo proporcionalmente. El mencionado plus será calculado proporcionalmente al número de días correspondientes de vacaciones anuales.

Se fija el importe del plus de vacaciones para el año 2002 en 363,92 € y, para el 2003, en 370,83 € (a cuenta). Para los años 2003, 2004 y 2005 se incrementará tal y como especifica el artículo 14 del presente Convenio Colectivo.

Tal cantidad compensa, linealmente, aquellos conceptos retributivos que son percibibles únicamente estando presente en el puesto de trabajo y, como consecuencia, no devengados durante los días de vacación.

Art. 16. *Extensión de colaboración.*

Con el fin de mantener, dentro de una sólida plantilla de personal, los actuales cuadros de colaboradores, la Empresa fomentará la prestación de aquellos servicios propios que puedan ser comunes a otras empresas de características similares, lo que permitirá contemplar una continuidad y seguridad en el empleo. Como consecuencia, el personal, sin modificación de su vínculo laboral con la Empresa, atenderá cuantos servicios propios de su categoría profesional se le encomienden, aun cuando algunos de ellos puedan derivarse de conciertos o colaboraciones convenidas con otras concesionarias o empresas particulares. Las partes firmantes del presente Convenio comparten y asumen la preocupación de mejorar los actuales niveles de productividad.

Art. 17. *Antigüedad.*

El salario mínimo interprofesional en cada momento, y que será igual para todas las categorías, servirá de base para el cálculo del complemento de antigüedad.

A efectos de cómputo, los períodos de antigüedad seguirán siendo de dos bienios y cinco quinquenios de la cuantía que a continuación se expresa.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 5% para cada bienio y del 10% para cada quinquenio.

Tal complemento se devengará a partir del primer día del mes siguiente a su vencimiento.

Como excepción al principio general establecido en el artículo 3 del Convenio, el complemento de antigüedad se revalorizará cada vez que se modifique el Salario Mínimo Interprofesional.

Art. 18. *Emergencias (operarios de mantenimiento).*

Se entienden por emergencias todas aquellas situaciones especiales tales como accidentes, situaciones climatológicas anormales, reparaciones urgentes, etc., que imponen la necesaria y obligada presencia del personal de mantenimiento.

Este personal puede hallarse fuera de servicio o bien realizando su turno normal en el puesto de trabajo correspondiente.

Al personal que se halle fuera de servicio se le abonarán las horas extraordinarias desde que recibe el aviso para su reincorporación al trabajo, estableciéndose un precio especial para estas horas extraordinarias que gozarán del recargo del 100% sobre la hora normal.

Al personal que se halle desarrollando su turno de trabajo normal, en el supuesto de tener que realizar horas extraordinarias por estas causas se le abonarán las tres primeras horas al precio que figura en el Anexo 4. Las horas siguientes llevarán un recargo del 100% sobre la hora normal.

Art. 19. *Horas extraordinarias.*

La práctica de horas extraordinarias se limitará a aquellos casos en que, por exigencias de la organización, urgente necesidad o situaciones de emergencia tales como accidentes, circunstancias meteorológicas anormales, reparaciones urgentes, relevos, etc., sean inevitables.

Los importes de la hora extraordinaria, por categoría profesional, se reflejan en la tabla correspondiente señalada como Anexo 4.

Art. 20. *Traslados.*

Las formalidades a que deberán someterse las partes en aquellos casos en que debe producirse cualquier movilidad geográfica de algún trabajador de la Empresa son las recogidas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y cuantas pudieran promulgarse sobre la materia durante la vigencia del presente Convenio.

Asimismo, por entenderse de carácter más beneficioso y no oponerse a lo dispuesto legalmente, se pacta lo siguiente:

Destacamentos: se considera destacamento el desplazamiento a un lugar de trabajo distinto del de residencia habitual por un tiempo no superior a tres meses. Los gastos que de tales desplazamientos se deriven serán indemnizados de acuerdo con el régimen establecido en el artículo 24.

Traslados definitivos: se considera como traslado definitivo el superior a tres meses. Los cambios de residencia que por este motivo se originen obedecerán, siempre que ello resulte posible, a un régimen de voluntariedad, si bien se podrá imponer el traslado con carácter forzoso cuando no se dé esta condición o cuando así lo exijan las necesidades del servicio y sin menoscabo de lo mencionado en el párrafo 1.º del presente artículo. Se concederá la atención necesaria para la permanencia en el actual puesto de trabajo a las condiciones de la familia y antigüedad que reúnan los productores susceptibles de ser trasladados.

El trabajador trasladado forzosamente será resarcido por los siguientes conceptos:

Gastos de viaje propio y de la familia a su cargo.

Traslado de mobiliario y enseres.

Abono de una indemnización calculada aplicando un porcentaje del 30% sobre los 3.005,06 primeros euros de retribución anual, un 20% sobre los 3.005,06 segundos y un 10% de 6.010,12 en adelante.

Con independencia de lo dicho anteriormente, la Empresa, en aquellos traslados que puedan producirse a partir de la vigencia del presente Convenio, estará en cuanto a la ayuda de vivienda se refiere a lo que preceptúa la modificación 17 que afecta al artículo 102, de la derogada Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes.

Artículo 21. *Quebranto de moneda y conteo.*

El concepto retributivo de quebranto y conteo cubre el riesgo de posibles faltas dinerarias que se manifiesten en las liquidaciones del cobrador de peaje, como consecuencia de errores en las exacciones de peaje, los trabajos para la confección correcta de los documentos necesarios para efectuar las liquidaciones, las anotaciones que dejan constancia de las incidencias habidas en su turno de servicio y cuanto sea preciso para depositar las recaudaciones, en efectivo, dentro de la bolsa situándola en el interior de la caja fuerte de la estación, sin perjuicio de cuantas operaciones sean convenientes para una perfecta toma y/o entrega de servicio.

Tal actividad, apreciada en promedio anual, está en relación con los volúmenes de recaudación y la intensidad de tráfico de cada estación.

Consecuentemente, y de acuerdo con los datos existentes y las ratios y porcentajes obtenidos, manifiestan, en cuanto a mayor disponibilidad de tiempo o incremento de riesgo económico, determinadas situaciones diferenciales entre estaciones de mayor o menor tránsito y de mayor o menor recaudación, aspectos que aconsejan establecer un concreto orden de categorías respecto a las mismas.

Reconocida la existencia de tales situaciones diferenciales, se clasifican las estaciones de peaje por el siguiente orden de características:

Relación de estaciones por categorías y características:

Categoría A: estación con mayor recaudación y tránsito.

Categoría B: estación con mayor recaudación o mayor tránsito.

Categoría C: estaciones no afectadas por una especial recaudación o un especial tránsito.

Categoría	Nombre del Centro	Zona
A	Barrera La Roca	2
A	Acceso Maçanet	3
A	Girona Sud	4
A	Girona Nord	4
A	Acceso Martorell	6

Categoría	Nombre del Centro	Zona
A	Barrera Martorell	6
A	Barrera El Vendrell	7
A	Barrera Tarragona	8
A	Barrera Mediterrani	A
A	Barrera Mediterrani	A
A	Barrera Mollet	2
B	Acceso Alella	1
B	Acceso Premià	1
B	Barrera Vilassar	1
B	Enlace B-40	2
B	Acceso Cardedeu	2
B	Acceso Sant Celoni	2
B	Acceso Hostalric	3
B	Figueres Sud	5
B	Acceso La Jonquera	5
B	Barrera Frontera	5
B	Acceso Aduana	5
B	Pla de Santa Maria	A
B	Acceso Lleida	C
B	Barrera Alfajarín	D
B	Acceso Arenys	15
B	Barrera Arenys	15
B	Santa Susanna	15
C	Acceso Cassà	3
C	Acceso L'Escala	5
C	Figueres Nord	5
C	Acceso El Vendrell	7
C	Acceso Tarragona	8
C	Acceso Reus	8
C	Acceso Vila-rodona	A
C	L'Albornar	A
C	Borges Blanques	B
C	L'Albi	B
C	Montblanc	B
C	Fraga	C
C	Soses	C
C	Pina	D
C	Bujaraloz	D
C	Sant Andreu de Llavaneres	15
C	Sant Vicenç de Montalt	15

La compensación económica que por el concepto de quebranto de moneda y conteo se determina y que se satisface, en razón de las horas efectivamente trabajadas, es la siguiente:

Estaciones de categoría A 2002: 0,74 €/hora [2003: 0,75 € (a cuenta)]
 Estaciones de categoría B 2002: 0,65 €/hora [2003: 0,66 € (a cuenta)]
 Estaciones de categoría C 2002: 0,57 €/hora [2003: 0,58 € (a cuenta)]

Artículo 22. *Puesta en marcha y cierre de turno.*

Sin perjuicio de la percepción del complemento de quebranto de moneda y conteo, las tareas específicas que corresponden al puesto de trabajo del cobrador de peaje A, en cuanto a la puesta en marcha y cierre de turno, que implican la recepción y entrega de caja, preparación de cambios y ayuda a los cobradores de peaje B para que tales tareas propias del cambio de turno no interfieran en el desarrollo efectivo de la actividad del puesto de trabajo, y que requirieran su presencia fuera de su horario habitual no computable como jornada de trabajo, se compensarán con un complemento salarial de puesto de trabajo por un importe, en el año 2002, de 6,93 € y, para el 2003, de 7,06 € (a cuenta), que se devengará por cada día que efectivamente realice tales tareas.

El complemento así regulado se excluye expresamente y no se tendrá en consideración para determinar la cuantía de las pagas extras.

Artículo 23. *Ayuda para formación y perfeccionamiento.*

Se fija el fondo para la formación y el perfeccionamiento de los empleados de la Empresa en 18.554 € para el año 2002 y, para el 2003, en 18.925 € (a cuenta) en cada uno de los años de vigencia de este Convenio, con las correspondientes actualizaciones que procedan en su caso.

En casos excepcionales, y por el interés que pueda representar para la propia Empresa, ésta podrá abonar hasta el 100% del coste de la ayuda solicitada, en lugar del 80% de carácter general.

En la atención a las peticiones económicas por las enseñanzas deseadas, y respetándose el orden de presentación, se tendrá en cuenta su impartición en centros de docencia estatales, autonómicos o municipales, supeditándose las ayudas para estudios en otros centros tanto a las posibilidades del fondo como al importe del 80% de lo solicitado.

Artículo 24. *Gastos.*

Las condiciones en que se compensarán los gastos derivados de gestiones realizadas por motivos de trabajo serán por el sistema de justificación de gastos.

Artículo 25. *Indemnización compensatoria.*

El importe del mencionado concepto se establece para el 2002 en 6,85 € (2003: 6,98 € a cuenta). Asimismo, esta cantidad se actualizará en el 2003, 2004 y 2005 con las correspondientes actualizaciones que procedan en su caso.

La indemnización compensatoria se percibe por día de presencia en el trabajo, compensando tanto el desplazamiento al mismo como otros dispendios derivados de la obligación contractual, independientemente del número de horas de trabajo y de que la jornada sea continuada o partida.

Excepcionalmente para el personal que por necesidad de servicio fuera requerido dos veces en un mismo día, se abonará la indemnización compensatoria cada vez que haya sido requerido.

La indemnización compensatoria no se abonará en los supuestos de asistencia al trabajo con retraso superior a treinta minutos después de la hora oficial de inicio del mismo para el personal de Explotación, y de la incorporación al puesto de trabajo, dentro del horario cerrado de la jornada de mañana, para el personal con destino en las Oficinas de Barcelona y Madrid.

Artículo 26. *Plus de días festivos.*

Será de aplicación a todos los trabajadores que realicen más del 50% de su jornada de trabajo en alguno de los 14 días festivos del calendario oficial y se percibirá a razón de 10 € por cada día festivo trabajado en el año 2002; 20 €/día en el año 2003; 30 €/día en el año 2004, y 40 €/día en el año 2005. Estas cantidades no se incrementarán durante el vigente Convenio.

Además, los trabajadores que, perteneciendo a alguna de las categorías que se especifican a continuación, presten más del 50% de su jornada de trabajo en domingo percibirán, igualmente por el concepto plus de días festivos, la cantidad que figura en la siguiente tabla, a la que se aplicará, en su caso, la correspondiente actualización que proceda para los sucesivos años de vigencia del Convenio:

Cobrador de peaje A 2002 5,45 €/día [2003 5,55 € (a cuenta)]
 Cobrador de peaje B 2002 5,20 €/día [2003 5,30 € (a cuenta)]
 Jefe de estación de peaje 2002 6,46 €/día [2003 6,58 € (a cuenta)]
 Encargado de mantenimiento 2002 6,46 €/día [2003 6,58 € (a cuenta)]
 Operario de mantenimiento 2002 5,95 €/día [2003 6,06 € (a cuenta)]
 Técnico especialista C 2002 6,46 €/día [2003 6,58 € (a cuenta)]
 Técnico especialista A 2002 7,21 €/día [2003 7,35 € (a cuenta)]
 Técnico especialista B 2002 7,21 €/día [2003 7,35 € (a cuenta)]

Artículo 27. *Plus nocturno.*

El concepto plus nocturno queda fijado para el año 2002 en los importes brutos por jornada completa que se indican a continuación, con las correspondientes actualizaciones que procedan en su caso para los siguientes años de vigencia del Convenio:

Cobrador de peaje A 2002 6,26 €/día [2003 6,38 € (a cuenta)]
 Cobrador de peaje B 2002 5,83 €/día [2003 5,94 € (a cuenta)]
 Jefe de estación de peaje 2002 7,88 €/día [2003 8,03 € (a cuenta)]
 Operario de mantenimiento 2002 7,27 €/día [2003 7,41 € (a cuenta)]
 Técnico especialista C 2002 8,12 €/día [2003 8,27 € (a cuenta)]
 Técnico especialista A 2002 8,80 €/día [2003 8,96 € (a cuenta)]
 Técnico especialista B 2002 8,80 €/día [2003 8,96 € (a cuenta)]

En el supuesto de que las horas nocturnas efectuadas no superaran el número de cuatro se abonará el plus nocturno proporcionalmente a las trabajadas.

El citado plus queda especialmente comprendido dentro del cómputo de conceptos, absorbibles y compensables, que contempla el artículo 3 del presente Convenio y sólo será percible por día de trabajo y en los supuestos de baja por accidente laboral o por cumplimiento del período de vacaciones.

Artículo 28. *Indemnización por jubilación.*

La indemnización que se fija queda supeditada a las siguientes normas:

Jubilación obligatoria: 65 años o la que la Ley establezca.

Antigüedad mínima: 12 años.

Premio: 14 mensualidades brutas de los conceptos fijos de la retribución en el momento de la jubilación.

La posibilidad de que la exigencia de jubilarse a los 65 años pudiera dar lugar a la pérdida de los derechos de la pensión de jubilación por no alcanzar el período mínimo de carencia, aconseja establecer la siguiente tabla reguladora:

Años de antigüedad	Edad				
	69	68	67	66	65
12		5	8	11	14
11		4	7	10	13
10		3	6	9	12
9		2	5	8	11

Si al llegar a la edad legalmente establecida para la jubilación el empleado no alcanzase los máximos porcentajes de pensión, podrá continuar en la Empresa con renuncia expresa de la indemnización establecida.

Excepcionalmente en aquellos casos en que el trabajador al llegar a los 65 años no tuviese 12 años de antigüedad en la Empresa, se le abonará la indemnización por jubilación equivalente a tantas mensualidades como años de servicio haya prestado.

La Dirección podrá ofrecer la continuidad de servicios al cumplir la edad de jubilación en aquellos casos en los que, por razón del puesto, pudiera ser aconsejable. En tales casos, y en previsión a supuestos futuros, dicha indemnización se percibirá en el momento en que correspondiera jubilarse.

La Dirección es consciente de las circunstancias que pueden privar, en su día, a gran parte de sus colaboradores del disfrute del beneficio que este artículo establece, dado el carácter de Empresa Concesionaria del Estado. No obstante estima que, tanto el inevitable transcurso del tiempo como el desarrollo de múltiples y desconocidos acontecimientos futuros, sugerirán nuevas fórmulas adecuadas capaces de mantener, en el sentido que aquí se expresa, o en otro, una igualdad de derechos.

Para el personal con contrato fijo de ciclo discontinuo el derecho a la mencionada indemnización estará proporcionado, en cuanto a la cantidad a percibir, a los ingresos que, por su prestación de servicios, haya devengado durante los doce meses últimos a la fecha de jubilación. Tal importe, dividido por el número total de pagas que correspondan a cada año, servirá de base para la aplicación de las mensualidades que puedan corresponder.

Artículo 29. *Jubilación parcial y contrato de relevo.*

En el marco de una política de fomento de empleo, a partir del 1 de enero de 2003, los trabajadores que reúnan los requisitos exigidos por las normas legales podrán solicitar de la Empresa la jubilación parcial a partir de los 60 años de edad, en la forma y condiciones previstas en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Al objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente, la Empresa suscribirá con otro trabajador un contrato de relevo de duración igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.

Con carácter general, y salvo pacto individual específico, la reducción de jornada efectiva del trabajador sustituido será del 85% de su jornada habitual y la duración de la jornada del relevista será igual a la reducción que se opere con el trabajador sustituido, pudiendo completar el horario del trabajador sustituido o simultanearse con él.

No obstante lo anterior, salvo pacto individual específico, la reducción de jornada de los trabajadores que prestan servicios en las oficinas, o en el centro de operaciones, y la de los mandos será del 50% de la jornada de trabajo efectiva.

En cualquier caso, la jornada de trabajo efectiva de los cobradores de peaje que opten por la jubilación parcial deberá realizarse de forma acumulada, hasta alcanzar el 15% anual, en los fines de semana que le correspondan según lo establecido en los cuadrantes horarios elaborados por la Empresa.

El puesto de trabajo que ocupará el trabajador relevista podrá ser el que ocupa el trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal

el que pueda corresponder al desempeño de tareas propias del mismo grupo profesional o categoría equivalente. La Empresa se compromete a priorizar la contratación de los relevistas de entre las personas que hayan trabajado anteriormente en la Compañía, con independencia del tipo de contrato celebrado.

La retribución del relevista será proporcional, en función de su jornada, a la que corresponda a tiempo completo al puesto de trabajo que ocupe y a su categoría profesional según la tabla salarial. De darse las circunstancias para la aplicación del Nivel salarial 0, se aplicará éste en los términos y condiciones que figuran en el artículo 14 del presente Convenio.

Asimismo, el trabajador sustituido percibirá su salario y complementos salariales en proporción a su jornada efectiva más un complemento a cargo de la Empresa que, unido a esa retribución y a la pensión de jubilación parcial reconocida, alcance el cien por cien de los conceptos de salario base, calificación del puesto de trabajo y actividad que le corresponda por aplicación de la tabla salarial. Este complemento a cargo de la Empresa en ningún caso podrá ser superior al 25% del salario anual correspondiente a los conceptos de salario base, calificación del puesto de trabajo y actividad que le corresponda por aplicación de la tabla salarial. Tal complemento a cargo de la Empresa se devengará siempre y cuando no se produzcan tres o más ausencias, aun justificadas, durante un período de seis jornadas de trabajo efectivo consecutivas o de ocho alternas. En caso contrario, el trabajador jubilado parcialmente perderá el derecho a percibir el complemento a cargo de la Empresa correspondiente al mes en el que, dentro del período de referencia, se haya producido la acumulación de tres o más ausencias. No obstante lo anterior, el trabajador podrá recuperar el complemento trabajando posteriormente los días de ausencia, según la planificación de la Empresa y siempre dentro del año natural.

Igualmente, en el marco de una política de fomento de empleo, por cada cobrador de peaje jubilado parcialmente al amparo de este artículo se producirá la conversión a jornada completa de un contrato de cobrador de peaje a tiempo parcial.

En el caso de que durante la vigencia del Convenio se produjera una modificación en el marco legislativo actual, las condiciones aquí establecidas seguirán vigentes en tanto no se derive un mayor coste para la Empresa del que en este Convenio se asume como complemento salarial, en cuyo caso se mantendría únicamente la cantidad de complemento anterior a la modificación legislativa.

El trabajador prejubilado percibirá un complemento salarial adicional en lugar de tiempo de descanso correspondiente al tiempo trabajado, mediante el que se retribuirá la estabilización en 33 días de trabajo efectivo el 15% de jornada, es decir, la no aplicación de la reducción de jornada pactada a este colectivo, la compensación económica de las vacaciones devengadas y que no se hayan podido disfrutar, y la compensación económica por el no disfrute del premio de asiduidad que pueda corresponder. En la distribución de estos 33 días se dejará libre de todo trabajo un mes en período estival.

En porcentajes diferentes a la de jubilación parcial esta cuantía se ajustará proporcionalmente al porcentaje de reducción de jornada.

En sustitución de lo previsto en el artículo 28, los jubilados acogidos al contrato de relevo se adaptarán al siguiente régimen jurídico:

Aquellos trabajadores que se acojan a la jubilación parcial, y cumplan los requisitos establecidos en el Convenio para tener derecho a la percepción del premio de jubilación, podrán anticipar la parte del premio de jubilación en proporción a la parte de jornada en que se prejubilén, tomando como base la retribución de ese momento. La parte del premio correspondiente al tiempo de jornada en la que continúan trabajando se cobrará en el momento de la jubilación total, según el salario de aquel momento.

La parte proporcional avanzada podrá cobrarse en el momento de la prejubilación según los salarios vigentes en ese momento a través de la nómina o como aportación al plan de pensiones. En este último caso, la cuantía proporcional correspondiente a la parte del premio de jubilación que se avanza se incrementará en un 10%. A fin de generar todavía mayores beneficios fiscales al trabajador, la Empresa accede, también, a fragmentar la aportación parcial anticipada hasta los topes de máxima exención fiscal anual.

Los trabajadores prejubilados que no cumplan los requisitos para acceder al premio de jubilación en el momento inicial, pero que los cumplan durante el período de prejubilación, podrán acceder a la anticipación a partir de ese momento.

Esta aportación parcial anticipada se calcula en el momento de prejubilarse sin ningún incremento ni complemento posterior a cobrar en el momento de la jubilación total, y es una parte del premio de jubilación pactado en el Convenio.

Art. 30. Seguro de grupo.

Se mantiene en las condiciones que figuran en las pólizas suscritas con la entidad aseguradora, siendo la aportación por parte de la Empresa del 90% sobre cada una de las primas individuales.

La adhesión al mismo sigue teniendo carácter voluntario por parte del personal.

Art. 31. Préstamos y anticipos.

El sistema de préstamos, para cubrir necesidades del personal de acuerdo con las condiciones ya divulgadas, seguirá desarrollándose como hasta el momento, tanto en su modalidad de financiación como en la de anticipos previstos reglamentariamente.

Art. 32. Puente Convenio.

El día no recuperable en las Oficinas de Barcelona será designado para el 2002 y años sucesivos por la Empresa a propuesta de los representantes del personal. En caso de no darse posibilidades de fechas puente, automáticamente adquiriría el carácter de festivo el día de Jueves Santo y si éste ya fuese festivo, adquiriría tal naturaleza un día laborable.

Las tardes del 24 y el 31 de diciembre serán consideradas festivas sin recuperación, únicamente en el caso de que ambos días sean laborables, sin que se pueda considerar que tal mejora pueda recaer en ningún caso en las fechas anteriores cuando aquéllas coincidan en festivo.

Asimismo, y manteniendo la cobertura de los servicios necesarios, el horario de trabajo para el viernes y jornada de verano, con la flexibilidad establecida en el artículo 10, será la indicada en el Anexo 1.

La aplicación de los criterios establecidos en los párrafos anteriores ya ha sido tenida en cuenta al establecer la jornada anual efectiva pactada en el artículo 8. Por ello, al aplicar la reducción progresiva acordada en el artículo 8, deberá respetarse la jornada anual efectiva acordada.

Art. 33. Jornada de trabajo con horario continuado.

El personal adscrito a las Unidades de Explotación, que en razón de su actividad y del servicio que prestan lo precise, desarrollará su jornada de trabajo en régimen de horario continuado.

El horario comprenderá 8 horas de presencia, de las cuales 7 h 30 min. serán de trabajo efectivo y 30 minutos se destinarán al descanso preceptivo, tiempo éste que no se computará como jornada de trabajo a efectos de totalizar la jornada anual establecida en el artículo 8 del presente Convenio, según el Anexo 2.2.

No obstante, las peculiares características de algunas dependencias pertenecientes a las Gerencias y, muy especialmente, considerando su condición de servicio público permanente, no permiten, en ningún caso, al empleado la ausencia de su puesto de trabajo durante el tiempo que dure su jornada laboral de presencia en la Empresa.

En tales casos, se entiende que, tanto por la peculiaridad de la estación, como por la discontinua fluidez del tráfico, el descanso es susceptible de ser realizado en el propio lugar de trabajo, sin que ello deba significar desatención alguna hacia el servicio ni hacia el usuario.

La Gerencia correspondiente establecerá, en coordinación con la Unidad de Relaciones Laborales, aquellas compensaciones económicas que eliminen posibles situaciones de marcado carácter diferencial.

Al personal con contrato de trabajo indefinido, de cualquier servicio de la Empresa con régimen de horario continuado, se le respetarán, en materia de descanso por jornada continuada, los mismos beneficios, en sus diversas modalidades, que venía disfrutando a 31 de diciembre de 1997. En aquellos casos en que la garantía deba ser económica, su importe será para el 2002 de 5,04 € (para el 2003, de 5,14 € a cuenta) por día, con las actualizaciones que procedan, en su caso, para los siguientes años de vigencia del Convenio.

Art. 34. Anexo 5.

Persistiendo los criterios que sirvieron de base para su establecimiento, ambas partes estiman oportuno que siga en vigor lo recogido en el Anexo 5.

Art. 35. Absentismo.

Ambas representaciones reconocen el serio problema que supone el absentismo y entienden que su corrección y reducción sólo se puede conseguir mediante la utilización y funcionamiento adecuados de los servicios

de Medicina de Empresa y Seguridad Social, así como con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo.

Del mismo modo, reconocen el serio perjuicio que origina, tanto para la Empresa como para los trabajadores, que el absentismo supere determinados niveles y, por lo tanto, la necesidad de corregirlo y reducirlo.

La representación de los trabajadores se compromete, por su parte, a hacer campaña con el objeto de concienciar al personal sobre este problema.

La Empresa podrá ordenar la verificación del estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, aunque exista reconocimiento de incapacidad temporal, mediante visita o exploración por parte del personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de aquellos derechos económicos que, a cargo de la Empresa, pudieran derivarse de tales situaciones.

Art. 36. Prestaciones funcionales extraordinarias.

Es cierto que en toda valoración de puestos de trabajo se contempla la singularidad y especificidad de cada uno de ellos, pero también es cierto que determinados puestos de trabajo tienen institucionalizada una flexibilidad de presencia de acuerdo con las necesidades de los servicios, y que en determinados puestos de trabajo de mayor categoría se ha valorado más la responsabilidad que la presencia. Ello no obsta para que la Dirección sea consciente de que situaciones derivadas del carácter de servicio público de nuestra Empresa exijan, en determinados momentos y en concretos puestos de trabajo, una mayor atención por parte de este personal.

Por ello, la Dirección arbitrará las medidas necesarias como ha hecho hasta el presente para hallar las contraprestaciones adecuadas.

Art. 37. Productividad.

Se establece como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir el óptimo rendimiento durante la jornada de trabajo.

El perfeccionamiento técnico de los trabajadores y las consecuencias de un alto grado de productividad son los fundamentos de la buena marcha de la Empresa y, como consecuencia, del bienestar económico y social de todas las personas que la integran, a cuyo efecto el personal garantiza, en todo momento, la más completa colaboración mediante su dedicación, rendimiento y disciplina en la tarea.

Art. 38. Plus de experiencia.

Reconociendo que, para los colectivos de personal con categoría de cobrador de peaje y operario de mantenimiento, es difícil la aplicación de cualquiera de los sistemas de promoción económica utilizados por la Empresa en otros grupos profesionales, se establece, para los mencionados cobradores de peaje y operarios de mantenimiento, un concepto sustitutorio de cualquier sistema promocional, que se denomina plus de experiencia.

El derecho a tal percepción económica se establece para el 2002 en 53,52 € (para el 2003, en 54,54 € a cuenta) para cada una de las pagas de cualquier característica que se perciban, y se adquirirá transcurridos diez años de permanencia en la categoría y siempre a partir del primer día del mes siguiente al cumplimiento del plazo.

Art. 39. Paz social.

Al finalizar la negociación del presente Convenio, con el satisfactorio acercamiento de los mutuos intereses que ambas partes constatan, se estima conveniente contraer el compromiso de mantener la paz social en la Empresa.

Art. 40. Pago de haberes.

La conocida dispersión de las múltiples dependencias de la Empresa, así como la notoria distancia en que se hallan de la Sede Central y, primordialmente, la seguridad personal de las personas que periódicamente tienen confiada la misión del pago de haberes, hace preciso el presente pacto de efectuar el referido pago por procedimiento de transferencia a través de entidades bancarias o de ahorro.

Art. 41. *Régimen legal.*

En todo aquello no contemplado en el presente Convenio, regirá el Estatuto de los Trabajadores y, en su defecto, lo establecido en la derogada Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera y Orden de 22 de abril de 1972.

Pacto Transitorio n.º 1.

Al personal con categoría de operario de mantenimiento se le reconoce, en el supuesto de no disfrutar de tal beneficio, el derecho al percibo del complemento de puesto de trabajo, asignado a determinados trabajadores del propio equipo de mantenimiento, con igual nivel profesional, en idéntica cuantía y tratamiento.

Tal derecho, dividido en dos partes, al cumplimiento de una antigüedad de uno y dos años, respectivamente, se incorporará a quien afecte en cada una de las pagas percibidas durante el año.

El concepto de complemento de puesto de trabajo se identifica como absorbible en cuantía suficiente, hasta su totalidad, en aquellos casos de cambios de categoría, ascensos o reestructuración de la tabla salarial en vigencia.

Pacto Adicional 1. Cláusula de revisión salarial.

De acuerdo con lo pactado en el artículo 14, durante los años 2002, 2003, 2004 y 2005 se incrementarán los salarios y demás conceptos económicos según el IPC real de cada año, excepto aquéllos expresamente excluidos en este Convenio, que tendrán la regulación expresamente acordada.

Para el año 2002, el IPC real ha sido del 4%, por lo que la Empresa ha incrementado los salarios y demás conceptos económicos del 2001 en un 4%.

Para los años 2003, 2004 y 2005, en enero de cada uno de esos años se incrementarán a cuenta los conceptos retributivos afectados con el 95% del IPC previsto por el Gobierno. Al final de cada uno de esos años, una vez conocido el IPC real, se actualizarán los salarios hasta garantizar el IPC real.

Los incrementos se aplicarán a todos los conceptos económicos, salvo a aquéllos en que las partes hayan pactado una regulación específica, como por ejemplo, antigüedad, plus festivo o aportaciones de la empresa al plan de pensiones, en cuyo caso se estará a lo acordado.

Pacto Adicional 2. Fondo de ayuda a hijos disminuidos.

Se establece para el 2002 una dotación de 16.493 € (para el 2003, de 16.823 € a cuenta), para este fin, actualizándose cada año. En el plazo de un mes desde la firma del Convenio se deberá constituir una Comisión Mixta, integrada por tres representantes del personal y tres de la Dirección de la Empresa, con objeto de estudiar la asignación que del mencionado fondo pueda concederse a cada uno de los casos remitidos a la Comisión y que, a juicio de la misma, deban atenderse.

Pacto Adicional 3. Seguro de automóviles.

Con carácter general, y para todo el personal que utilice un vehículo de su propiedad o de sus ascendientes o descendientes de primer grado, o de su cónyuge para desplazarse por necesidades de la Empresa, así como el desplazamiento desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa, la Empresa mantendrá una póliza de seguro cubriendo los daños a los citados vehículos que puedan producirse circulando tanto por las autopistas de la Concesionaria como por otras vías de comunicación abiertas al tráfico.

Quedan expresamente excluidos los accidentes que pudieran producirse en día no hábil para el afectado, aun circulando por las autopistas de la Empresa.

Este seguro será complementario de cualesquiera otros que pudiera tener el propietario del vehículo cubriendo los mismos riesgos.

Pacto Adicional 4. Plan de pensiones.

La Empresa se compromete a aportar al plan de pensiones de sistema de empleo una cantidad individualizada para cada uno de los trabajadores igual al resultado de aplicar el siguiente módulo de cálculo: para cada uno de los trabajadores cuya proporción de cuota patronal respecto al salario bruto del año 2001 sea igual o superior al 29%, la aportación de la Empresa será del 1% de dicho salario. Para el resto, se aplicará la siguiente fórmula:

Aportación = $1\% \times C/29$, siendo C la aportación de la cuota patronal respecto al salario.

La cantidad individualizada resultante se aportará en el año 2002. En el año 2003 se aportará el doble de esa cantidad, en el año 2004,

el triple y en el 2005, el cuádruplo de la cantidad aportada en el 2002. Esta última cantidad quedará consolidada individualmente para cada trabajador. Las mencionadas cantidades no serán sometidas a ninguna revisión económica durante el vigente Convenio.

En los casos en que la jornada aumente, la aportación variará en idéntico porcentaje a la variación de jornada, y en los casos en que se produzca un cambio definitivo de categoría profesional, la cantidad aportada a partir de dicha fecha será revisada en la cuantía que corresponda a la nueva categoría. En ambos supuestos, el incremento de aportación se hará a partir de la fecha del cambio de jornada o de categoría y tomando como base salarial la del año 2001.

Este ajuste entre el tiempo de trabajo y la aportación al plan de pensiones no se producirá en los casos de jubilación parcial, en los que se mantendrá la aportación como si estuvieran trabajando la totalidad de la jornada.

El trabajador que se incorpore al plan lo hará en similares condiciones que las de otro de la misma categoría y antigüedad, tomando como base del cálculo la del año 2001.

Pacto Adicional 5.

Al personal que, reuniendo los requisitos exigidos por la Ley General de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación y la solicite anticipadamente a partir de los 60 años, de común acuerdo con la Empresa, se le garantizan los mismos derechos establecidos en el artículo 28 de este Convenio.

ANEXO 1

Horario de la oficina de Barcelona (Centro de Trabajo 0)

La jornada anual de trabajo efectivo del año 2002 será de 1.664 horas y se distribuirá del siguiente modo:

Días festivos oficiales 2002:

1 de enero, martes. Año Nuevo.
29 de marzo, viernes. Viernes Santo.
1 de abril, lunes. Lunes de Pascua Florida.
1 de mayo, miércoles. Fiesta del Trabajo.
20 de mayo, lunes. Pascua Granada (local).
24 de junio, lunes. San Juan.
15 de agosto, jueves. La Asunción.
11 de septiembre, miércoles. Diada Nacional de Catalunya.
24 de septiembre, martes. La Mercè (local).
1 de noviembre, viernes. Todos Santos.
6 de diciembre, viernes. Día de la Constitución.
25 de diciembre, miércoles. Navidad.
26 de diciembre, jueves. San Esteban.

Puentes:

28 de marzo, jueves. Puente Convenio.
23 de septiembre, lunes. Puente.
27 de diciembre, viernes. Puente.

1. Personal técnico y administrativo:

Distribución de las jornadas partida y continuada:

Del 1 de enero al 23 de junio: Partida.
Del 24 de junio al 30 de septiembre: Continuada de mañanas.
Del 1 de octubre al 31 de diciembre: Partida.

Horario diario:

Partido 8 h 8 min.
Continuado de mañanas 6 h 30 min.
Viernes 6 h
Días 24 y 31 de diciembre 5 h 30 min.

Horario de los operadores del Centro de Cálculo: 7 h 46 min. (sin jornada intensiva de verano).

El período vacacional se realizará, con carácter general, en el mes de agosto, manteniendo en todo caso la cobertura de los servicios necesarios.

2. Personal de Servicios Generales.

Mantenimiento de edificios:

Efectuará el régimen establecido para el personal de la Oficina de Barcelona, con los siguientes horarios:

Turno primero:

Del 1 de enero al 24 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre: de 7 h a 13.30 h y de 15.30 h a 17.01 h

Del 25 de junio al 15 de septiembre: de 7 h a 13.30 h

La jornada de los viernes será de 7 h a 13 h

Turno segundo:

Del 1 de enero al 24 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre: de 8 h a 13.30 h y de 15 h a 17.31 h

Del 25 de junio al 15 de septiembre: de 8 h a 14.30 h

La jornada de los viernes será de 8 h a 14 h

Conserjería: Efectuará el mismo régimen establecido para el personal de la Oficina de Barcelona, en calendarios previamente acordados y de acuerdo con las necesidades del servicio.

Vigilancia: Se regirá, dentro del cómputo anual, por los calendarios previamente acordados.

Servicio de bar: Realizará las mismas fiestas que el personal de la Oficina de Barcelona, con los siguientes horarios:

Del 1 de enero al 24 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre: de 7.15 h a 13 h y de 14.45 h a 17.01 h

Del 25 de junio al 15 de septiembre: de 7.15 h a 13.45 h

Parking y automóviles de representación: Efectuará el régimen establecido para el personal de la Oficina de Barcelona, con el siguiente horario:

Del 1 de enero al 24 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre: de 7.45 h a 13.45 h y de 15.15 h a 17.16 h

Del 25 de junio al 15 de septiembre: de 7.45 h a 14.15 h

Conductores: Se regirán por el régimen establecido para el personal de la Oficina de Barcelona, con el siguiente horario:

Del 1 de enero al 24 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre: de 8.30 h a 13.30 h y de 15.30 h a 17.30 h

Del 25 de junio al 15 de septiembre: de 8.30 h a 14.30 h

La diferencia horaria hasta el cómputo anual consistente en 176 horas y 11 minutos se constituye en un fondo para prestación de servicios fuera de los horarios mencionados.

Nota: la jornada de los viernes será de 8.30 h a 14.30 h

3. Horarios de la oficina de Madrid.

Realizarán el mismo calendario y horario que el personal técnico y administrativo de la Oficina de Barcelona, adaptándose a los festivos autonómicos y locales de la villa de Madrid.

ANEXO 2

Horarios del personal de explotación de pista

1. Personal administrativo de pista.

Se aplicará el mismo horario que el del personal administrativo de las oficinas centrales, excepto para los colectivos cuyo horario se establece en los siguientes apartados.

2. Personal de percepción de peaje.

Cobradores: Períodos de 11 días, de los cuales 8 son de trabajo y 3, de descanso, distribuidos en un ciclo de 4-2 y en uno de 4-1.

Para el personal al que en el artículo 31 se le garantizan otras condiciones en materia de jornada de trabajo y descanso regirá, por tal motivo, la siguiente distribución: períodos de 6 días, de los cuales 4 son de trabajo y 2, de descanso.

Jefes de estación: Períodos de 9 días, de los cuales 6 son de trabajo y 3, de descanso.

Cuadro de distribución de la jornada anual hasta el 2009:

	Año 2002	Año 2003	Año 2004	Año 2005	Año 2006 a 2009
Eventuales: 11.					
Días lab.	242	240	239	238	236
Jornada anual	1.818	1.802	1.794	1.786	1.770
Jornada diaria	Horas: 7. Min.: 30.				
Ciclo regular: 6.					
Días lab.	222	220	219	218	216
Jornada anual	1.818	1.802	1.794	1.786	1.770
Jornada diaria	Horas: 8. Min.: 10.				
Jefes de Estación: 9.					
Días lab.	222	220	219	218	216
Jornada anual	1.818	1.802	1.794	1.786	1.770
Jornada diaria	Horas: 8. Min.: 10.				
Interventores Ent. Contadora:					
Días lab.	248	246	245	244	242
Jornada anual	1.818	1.802	1.794	1.786	1.770
Jornada diaria	Horas: 7. Min.: 20.				

3. Mantenimiento de Sistemas de Explotación.

Períodos de 6 días, de los cuales 4 son de trabajo y 2, de descanso, en dos turnos de servicio de 8 h 29 min. cada uno.

Cuadro de distribución de la jornada anual hasta el 2009:

Año	Días de trabajo	Horas totales año	Horario diario
2002	214	1.818 h 27 min.	8 h 29 min.
2003	212	1.802 h 27 min.	8 h 29 min.
2004	211	1.794 h 27 min.	8 h 29 min.
2005	210	1.786 h 27 min.	8 h 30 min.
2006 a 2009	208	1.770 h 27 min.	8 h 30 min.

Los 8 días de regularización correspondientes a cada trabajador individualmente en función de las horas trabajadas cada año se disfrutarán de común acuerdo entre el personal y el responsable del Servicio, debiéndose definir a final de año, para su introducción en el calendario del año siguiente (según acuerdo de 1 de julio de 2002). Los de reducción de la jornada se disfrutarán de mutuo acuerdo, y según lo establecido en el artículo 8 del Convenio.

4. Mantenimiento General.

Operarios de mantenimiento y encargados: períodos de 9 días, de los cuales 6 son de trabajo y 3, de descanso.

Cuadro de distribución de la jornada anual hasta el 2009:

Año	Días de trabajo	Horas totales año	Horario diario
2002	219	1.818 h 27 min.	8 h 18 min.
2003	217	1.802 h 27 min.	8 h 18 min.

Año	Días de trabajo	Horas totales año	Horario diario
2004	216	1.794 h 27 min.	8 h 18 min.
2005	215	1.786 h 27 min.	8 h 19 min.
2006 a 2009	213	1.770 h 27 min.	8 h 19 min.

Al finalizar cada año se computarán los días que resulten a favor del trabajador por la diferencia entre los días trabajados y los previstos en función de las reducciones horarias acordadas en el Convenio. Los días de diferencia a favor del empleado se realizarán de mutuo acuerdo, teniendo en cuenta la cobertura de turnos y de emergencias.

El personal de este servicio, de acuerdo con lo convenido, efectuará la media hora de descanso por horario continuado, transcurridas las 7 h 48 min. primeras de la jornada.

Electricistas: períodos de 6 días, de los cuales 4 son de trabajo y 2, de descanso, distribuidos en jornadas de mañana y tarde.

Cuadro de distribución de la jornada anual hasta el 2009:

Año	Días de trabajo	Horas totales año	Horario diario
2002	219	1.818 h 27 min.	8 h 18 min.
2003	217	1.802 h 27 min.	8 h 18 min.
2004	216	1.794 h 27 min.	8 h 18 min.
2005	215	1.786 h 27 min.	8 h 19 min.
2006 a 2009	213	1.770 h 27 min.	8 h 19 min.

Al finalizar cada año, se computarán los días que resulten a favor del trabajador por la diferencia entre los días trabajados y los previstos en función de las reducciones horarias acordadas en el Convenio. Los días de diferencia a favor del empleado se realizarán de mutuo acuerdo, teniendo en cuenta la cobertura de turnos y de emergencias.

Mecánicos: realizarán los puentes recuperables de las Oficinas del Área de Granollers. Horario: del 1 de enero al 31 de diciembre, de 8 h a 13.30 h y de 15 h a 17.31 h.

Cuadro de distribución de la jornada anual hasta el 2009:

Año	Días de trabajo	Horas totales año	Horario diario
2002	227	1.818 h 27 min.	8 h 1 min.
2003	225	1.802 h 27 min.	8 h 1 min.
2004	224	1.794 h 27 min.	8 h 1 min.
2005	223	1.786 h 27 min.	8 h 1 min.
2006 a 2009	221	1.770 h 27 min.	8 h 1 min.

5. Centro de operaciones.

Períodos de 9 días, de los cuales 6 son de trabajo y 3, de descanso.

Cuadro de distribución de la jornada anual hasta el 2009:

Año	Días de trabajo	Horas totales año	Horario diario
2002	219	1.818 h 27 min.	8 h 18 min.
2003	217	1.802 h 27 min.	8 h 18 min.
2004	216	1.794 h 27 min.	8 h 18 min.
2005	215	1.786 h 27 min.	8 h 19 min.
2006 a 2009	213	1.770 h 27 min.	8 h 19 min.

Al finalizar cada año se computarán los días que resulten a favor del trabajador por la diferencia entre los días trabajados y los previstos en función de las reducciones horarias acordadas en el Convenio. Los días de diferencia a favor del empleado se deberán solicitar antes del día 15 del mes anterior al de disfrute, procurándose su distribución a lo largo de todo el año (excepto en los períodos de Semana Santa, del 15 de junio al 15 de septiembre y la segunda quincena de diciembre), y que serán

concedidos siempre que se pueda garantizar la cobertura adecuada del servicio.

6. Mandos, Personal técnico de pista y responsables de otros servicios.

Dadas las características del servicio del que responden y siempre dentro del cómputo anual de 1.818 h y 27 min. (para el 2002 y, según las reducciones de jornadas acordadas, hasta el año 2009) y sin perjuicio de que, siempre que sea factible, se adapten al horario establecido en el centro de trabajo en el que están adscritos o a aquel que acuerden con su jefatura correspondiente, distribuirán su horario de trabajo de acuerdo con las necesidades y emergencias que se desprendan dentro del área de su responsabilidad.

ANEXO 3

Categorías de Ordenanza y calificación de puestos de trabajo

Categorías de Ordenanza	Código calificación interior	Puestos de trabajo de la Empresa (su ordenación no tiene significado jerárquico)
-------------------------	------------------------------	--

Grupo profesional: Personal subalterno

Limpiador/a.	A	Limpiador/a.
	A	Mozo.
Vigilante.	A	Vigilante.
Portero.	A	Conserje.
	A	Ordenanza.
	B	Encargado de Bar.
	C	Recepcionista.
Telefonista.	B	Telefonista.
Conductor.	C	Conductor.
Especialista.	B	Especialista.

Grupo profesional: Personal Administrativo

Auxiliar Administrativo.	A	Auxiliar Administrativo.
	B	Mecanógrafo/a.
	B	Grabador/a.
Oficial Administrativo 2.ª.	B	Oficial Administrativo D.
	C	Oficial Administrativo C.
	C	Taquimecanógrafo/a.
Oficial Administrativo 1.ª	D	Oficial Administrativo B.
	E	Oficial Administrativo A.
	D	Secretario/a.
Jefe de Negociado.	F	Jefe administrativo B.
	G	Jefe administrativo A.
Jefe de Sección.	G	Jefe de Caja.
	J	Jefe Adm. de Personal.
	J	Jefe de Compras.
	J	Jefe de Control de Peaje
	H	Jefe de Deuda.

Grupo profesional: Personal de Explotación

Subgrupo Profesional 1 (Peaje)		
Cobrador de Peaje.	C	Cobrador de Peaje B.
	C	Cobrador de Correo de Banco.
	C	Cobrador de Correo de Documentos.
Cobrador de Peaje de 1.ª	C	Cobrador de Peaje A
Jefe de Estación de Peaje.	E	Jefe de Estación de Peaje.
Subjefe de Servicio de Peaje.	H	Subjefe de Servicio de Peaje.
Subgrupo Profesional 2 (Operación/Mantenimiento).		
Ayudante.	B	Peón Especialista.
Ayudante de Oficio.	C	Esp. de Mant. y/o Operación.
	C	Operario de Mantenimiento y Oper.
	C	Mecánico de Coches.
	C	Operario de Oficios B.
	D	Operario de Oficios A.
Oficial de Oficio.	D	Jefe Equipo de Operación Manten.

Categorías de Ordenanza	Código calificación interior	Puestos de trabajo de la Empresa (su ordenación no tiene significado jerárquico)
Encargado.	E	Encargado de Operación Manten.
Coordinador Comunicaciones.	E	Coordinador de Comunicaciones.
	G	Subjefe de Z. Mant. y/o Operación.
Jefe de Zona de Mantenimiento y/o Op.	H	Jefe de Zona Conservación.
	H	Jefe de Sección de Especialistas.
	I	Jefe Sector de Mant. y/o Operación.
	H	Jefe de Zona de Mantenimiento.
	H	Jefe de Sector Oper. y Cons.
	I	Jefe de Sección de Mantenimiento.
	I	Jefe de Sección de Operaciones.
<i>Grupo profesional: Personal Técnico</i>		
Subgrupo profesional 1 (Técnicos no titulados).		
Personal de Delineación.	B	Calcador.
	C	Delineante B.
	E	Delineante A.
Personal de Informática.	G	Delineante Proyectista.
	E	Operador/a de Ordenador.
	F	Programador/a de Aplic. B.
	G	Programador/a de Aplic. A.
	H	Programador/a de Sistemas.
	I	Analista de Aplicaciones A.
	H	Analista de Aplicaciones B.
	J	Analista de Sistemas A.
	I	Analista de Sistemas B.
Especialidades Varias.	F	Encargado de Operación.
	E	Técnico Especialista C.
	F	Técnico Especialista B.
	G	Analista de Gestión B.
	G	Técnico Especialista A.
	D	Auxiliar Técnico
	F	Subjefe de Maquinaria de Peaje
Subgrupo Profesional 2 (Técnicos Titulados).		
Ayudante Técnico Sanitario	F	Ayudante Técnico Sanitario
Ingenieros Técnicos y Aud. Tit.	G	Técnico Especialista A.
	F	Técnico Especialista B.
	E	Técnico Especialista C.
Licenciados e Ingenieros.	I	Jefe de Servicio Médico.
	J	Letrado A.
	G	Letrado B.
	E	Letrado C.
	J	Jefe de Sección Técnica.
Personal Superior.	K	Jefe de Servicio, Agrupación o Departamento.

Tabla salarial final 2002*IPC Real 2002: 4%*

Retribución mensual	Calif. puesto trab.	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
SB + CPT	A	521,73	652,16	717,35	782,58	847,80
Actividad		41,73	52,16	57,38	62,61	67,83
Total anual		13.523,04	16.903,68	18.593,52	20.284,56	21.975,12
SB + CPT	B	568,64	710,80	782,58	854,35	926,00
Actividad		45,47	56,84	62,61	68,31	74,07
Total anual		14.738,64	18.423,36	20.284,56	22.143,84	24.001,68

Retribución mensual	Calif. puesto trab.	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
SB + CPT	C	678,24	847,80	932,57	1.017,33	1.102,10
Actividad		54,26	67,83	74,56	81,37	88,17
Total anual		17.580,00	21.975,12	24.171,12	26.368,80	28.566,48
SB + CPT	D	819,09	1.023,86	1.128,21	1.225,96	1.330,41
Actividad		65,54	81,92	90,24	98,04	106,38
Total anual		21.231,12	26.538,72	29.242,80	31.776,00	34.482,96
SB + CPT	E	996,52	1.245,65	1.369,52	1.493,38	1.617,38
Actividad		79,67	99,59	109,53	119,45	129,33
Total anual		25.828,56	32.285,76	35.497,20	38.707,92	41.921,04
SB + CPT	F	1.158,18	1.447,72	1.591,24	1.734,70	1.884,67
Actividad		92,64	115,80	127,26	138,76	150,73
Total anual		30.019,68	37.524,48	41.244,00	44.963,04	48.849,60
SB + CPT	G	1.361,73	1.702,16	1.871,70	2.041,22	2.210,76
Actividad		108,91	136,14	149,69	163,19	176,81
Total anual		35.295,36	44.119,20	48.513,36	52.905,84	57.301,68
SB + CPT	H	1.612,08	2.015,10	2.217,30	2.419,52	2.621,59
Actividad		128,94	161,17	177,30	193,52	209,70
Total anual		41.784,48	52.230,48	57.470,40	62.712,96	67.950,96
SB + CPT	I	1.883,42	2.354,28	2.589,05	2.823,78	3.058,54
Actividad		150,62	188,28	207,06	225,82	244,64
Total anual		48.816,96	61.021,44	67.106,64	73.190,40	79.276,32
SB + CPT	J	2.222,50	2.778,13	3.058,54	3.332,53	3.612,93
Actividad		177,76	222,20	244,64	266,50	288,98
Total anual		57.606,24	72.007,92	79.276,32	86.376,72	93.645,84
SB + CPT	K	2.608,60	3.260,75	3.586,83	3.912,90	4.238,97
Actividad		208,64	260,80	286,83	312,96	339,00
Total anual		67.613,76	84.517,20	92.967,84	101.420,64	109.871,28

Tabla salarial inicial 2003*95% IPC estimado 2003 (2%): 1,9 %. Salario base: 451,20*

Retribución mensual	Calif. puesto trab.	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
SB + CPT	A	531,64	664,55	730,98	797,45	863,91
Actividad		42,52	53,15	58,47	63,80	69,12
Total anual		13.779,84	17.224,80	18.946,80	20.670,00	22.392,72
SB + CPT	B	579,44	724,31	797,45	870,58	943,59
Actividad		46,33	57,92	63,80	69,61	75,48
Total anual		15.018,48	18.773,52	20.670,00	22.564,56	24.457,68
SB + CPT	C	691,13	863,91	950,29	1.036,66	1.123,04
Actividad		55,29	69,12	75,98	82,92	89,85
Total anual		17.914,08	22.392,72	24.630,48	26.869,92	29.109,36
SB + CPT	D	834,65	1.043,31	1.149,65	1.249,25	1.355,69
Actividad		66,79	83,48	91,95	99,90	108,40
Total anual		21.634,56	27.042,96	29.798,40	32.379,60	35.138,16
SB + CPT	E	1.015,45	1.269,32	1.395,54	1.521,75	1.648,11
Actividad		81,18	101,48	111,61	121,72	131,79
Total anual		26.319,12	32.899,20	36.171,60	39.443,28	42.717,60
SB + CPT	F	1.180,19	1.475,23	1.621,47	1.767,66	1.920,48
Actividad		94,40	118,00	129,68	141,40	153,59
Total anual		30.590,16	38.237,52	42.027,60	45.817,44	49.777,68
SB + CPT	G	1.387,60	1.734,50	1.907,26	2.080,00	2.252,77
Actividad		110,98	138,73	152,53	166,29	180,17
Total anual		35.965,92	44.957,52	49.434,96	53.910,96	58.390,56
SB + CPT	H	1.642,71	2.053,39	2.259,43	2.465,49	2.671,40
Actividad		131,39	164,23	180,67	197,20	213,68
Total anual		42.578,40	53.222,88	58.562,40	63.904,56	69.241,92
SB + CPT	I	1.919,21	2.399,01	2.638,24	2.877,43	3.116,65
Actividad		153,48	191,86	210,99	230,11	249,29
Total anual		49.744,56	62.180,88	68.381,52	74.580,96	80.782,56

Retribución mensual	Calif. puesto trab.	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
SB + CPT	J	2.264,73	2.830,92	3.116,65	3.395,85	3.681,58
Actividad		181,14	226,42	249,29	271,56	294,47
Total anual		58.700,88	73.376,16	80.782,56	88.017,84	95.425,20
SB + CPT	K	2.658,16	3.322,70	3.654,98	3.987,25	4.319,51
Actividad		212,60	265,76	292,28	318,91	345,44
Total anual		68.898,24	86.123,04	94.734,24	103.347,84	111.958,80

ANEXO 4

Tabla de horas extraordinarias

Categoría		Precio hora extraordinaria	
		2002	2003
		a cuenta	
A-2	Auxiliar administrativo	10,74	10,94
A-03	Conserje	11,86	12,09
A-0302	Vigilante	11,86	12,09
A-6	Limpiador/a	14,19	14,46
A-0601	Mozo	14,19	14,46
B-04	Oficial administrativo D	15,39	15,68
B-05	Encargado de bar B-05	17,94	18,28
B-12	Especialista	13,47	13,73
C-0201	Operario de mantenimiento	20,03	20,41
C-0201	Oper. de mant. (emergencia)	31,28	31,87
C-0202	Mecánico de coches	19,98	20,36
C-04	Cobrador de peaje B	16,56	16,87
C-0401	Cobrador de peaje A	18,45	18,80
C-05	Recepcionista	16,00	16,30
C-06	Operario de oficios B	16,56	16,87
C-08	Conductor	18,02	18,36
C-11	Oficial administrativo C	19,35	19,72
C-13	Delineante B	18,45	18,80
D-01	Operario de oficios	19,98	20,36
D-0102	Jefe de equipo de mantenimiento	19,80	20,18
D-04	Secretario/a	20,80	21,20
D-07	Oficial administrativo B	21,83	22,24
E-01	Encargado de operarios de mant.	22,75	23,18
E-01	Enc. de oper. de mant. (emergencia) ...	45,90	46,77
E-03	Jefe de estación	23,69	24,14
E-09	Técnico especialista C	27,34	27,86
F-03	Técnico especialista B	27,34	27,86
G-02	Técnico especialista A	31,68	32,28

ANEXO 5

1. Normas de carácter general para el personal que tiene asignado un horario continuado en régimen de turnos o no.

1. La Empresa viene estableciendo la composición de los turnos de trabajo de forma tal que la rotación de los mismos se produzca en el mes de enero de cada año. Es decir, que la duración de éstos y su invariabilidad dura exactamente un año. En el colectivo de cobradores de peaje, de acuerdo con lo pactado en el artículo 9, el cambio de rotación se realizará el 1 de febrero de cada año, manteniéndose invariable hasta el 31 de enero del año siguiente.

No obstante, no existe oposición por parte de la Empresa para respetar y autorizar aquellos acuerdos que entre el personal se establezcan y que representen una mejor aceptación por parte de los afectados, teniendo en cuenta que, en todo caso, ello deberá ser puesto en conocimiento del inmediato superior, que sólo podrá ser dentro de una misma estación y que en el supuesto de una divergencia entre aquéllos que se hubiesen puesto de acuerdo, durante el año, motivará el que cada uno desarrolle el turno que la Empresa le había destinado.

Estas alteraciones o cambios de turno correspondientes a cada persona con respecto al cuadro general de servicio pueden ser admitidas, previa sanción oportuna, tanto al inicio del año como durante el transcurso del

mismo, siempre y cuando exista una absoluta aceptación por parte de los interesados.

2. Independientemente de lo expuesto en el párrafo anterior, la Empresa puede verse en la necesidad de alterar los turnos establecidos como consecuencia de bajas por vacaciones, enfermedad o accidente, necesidades de servicio o circunstancias especiales que así lo aconsejen. Queda, en estos casos, el personal obligado a aceptar la variación que se experimente, si bien la Empresa, con la finalidad de evitar perjuicios de excesiva duración, limitará tales situaciones sobre una misma persona efectuando rotaciones entre todo el personal de la estación, con objeto de que la posible inconveniencia quede distribuida equitativamente.

3. La condición de servicio público que nos afecta obliga, como es sabido, a la prestación de un servicio ininterrumpido durante todos los días del año y todas las horas del día. Ello da a entender, y así queda obligado el personal encuadrado en la División Explotación, la imposibilidad de abandonar el puesto de trabajo que tenga asignado, en ningún momento, salvo autorización del correspondiente jefe, o, en su defecto, quien le sustituya (suplente o responsable).

Así deberá quedar entendido por todos los empleados afectados por este régimen horario.

En los centros de trabajo donde sólo exista un trabajador y sea difícil cumplir tal normativa existen instrucciones adecuadas y especiales para tales casos.

La presente norma reviste especial importancia en el momento del relevo, una vez finalizado el horario legal. Si en este momento no está presente el componente del turno siguiente, el empleado no podrá abandonar su puesto de trabajo, si bien procederá a comunicarlo a su Jefe o a quien jerárquicamente corresponda. La Empresa se compromete, en un plazo máximo de dos horas a partir del momento de recibir la comunicación, a arbitrar los medios pertinentes para que el empleado pueda abandonar su puesto de trabajo.

En el improbable supuesto de que transcurrido este plazo no hubiese recibido instrucciones o el pertinente relevo, el empleado seguirá en su puesto de trabajo, denunciando el hecho a su superior.

4. Aun cuando ello sea de carácter general y sobradamente conocido, se recuerda la obligación que el empleado tiene de comunicar, antes de que transcurran las dos horas siguientes al inicio de su horario de trabajo, su imposibilidad de asistir al mismo por causa de necesidad física o emergencia familiar, así como la obligatoriedad de poner en conocimiento de su servicio su reincorporación al trabajo el día antes de que ésta se produzca.

Es conveniente recordar que las normas señaladas con los números 3 y 4 pueden contemplarse en la derogada Ordenanza Laboral de la Industria del Transporte, en la que, hasta el momento, está encuadrada la Empresa y su personal.

2. Normas específicas para el personal de Peaje.

Además de las normas de carácter general contenidas en el apartado 1, el personal encuadrado en Peaje acepta, a la firma del presente Convenio, las siguientes condiciones:

1. En aquellos casos en que dentro de la jornada laboral y por necesidades de servicio que determinará, en todo caso, el Jefe respectivo, fuese necesario reforzar otros centros de trabajo con prestación de servicio igual al que debería realizar en el Centro que tuviese asignado normalmente, deberá desplazarse a un empleado de cualquier otro Centro, lo que se realizará con personal voluntario en el supuesto de que exista disponibilidad para el caso. De no existir voluntariedad, el encargado del servicio determinará la persona a desplazar teniendo en cuenta las anteriores ocasiones en que haya debido tomar tal decisión, para evitar que coincida en la misma persona.

El desplazamiento podrá efectuarlo bien con el vehículo de la Empresa, bien con vehículo de su propiedad, en cuyo supuesto percibirá las contraprestaciones correspondientes.

Tales desplazamientos, dentro de la jornada de trabajo, podrán efectuarse indistintamente por la autopista o por la red normal de carreteras.

2. El personal que presta servicio en régimen horario de turno continuado y que, como consecuencia, se le concede media hora de interrupción en su jornada, deberá tener en cuenta que tal descanso se concederá dentro de las cuatro horas centrales del horario, sin poder determinar con exactitud en qué momento. Si por circunstancias imprevistas, y que pueden repetirse, no fuera posible efectuar el descanso dentro de los límites fijados, el empleado podrá optar por efectuar su interrupción de jornada posteriormente o percibir la media hora, independientemente, del importe de su salario diario.

3. Normas específicas para el personal de Comunicaciones.

Además de las normas contenidas en el apartado 1 del presente ANEXO, el personal de Comunicaciones pacta lo siguiente:

1. Habida cuenta de las características del servicio de Comunicaciones y teniendo en cuenta que la Empresa arbitrará los sistemas pertinentes para que el mismo pueda estar atendido en todo momento de acuerdo con las necesidades del mismo, los coordinadores de Comunicaciones aceptan la circunstancia de tener que atender individualmente todo el servicio. En este supuesto, de posible repetición, el empleado se compromete a atender el servicio con la eficacia y diligencia precisas, procurando mantener el orden de preferencia que su criterio y su sentido de responsabilidad le aconsejen. Si circunstancias características motivaran una imposibilidad de atención con riesgo de perjuicios a los usuarios, deberá ponerlo en conocimiento del jefe respectivo para que arbitre los medios precisos para la atención debida.

2. Dentro de la labor realizada por el coordinador de Comunicaciones, además de la atención diligente de todos los mecanismos de radio y telefonía de que se dispone, existe una labor administrativa (diligenciación de documentos) motivada por la actividad que desarrolla. Tal labor forma parte de sus obligaciones diarias y no puede ser omitida bajo ningún aspecto.

ANEXO 6

Gestión del pacto de vacaciones

En aras de mostrar la receptividad a las inquietudes de la parte social, y teniendo en cuenta los resultados de la práctica de este primer año 2003, se establecen los siguientes criterios para años sucesivos:

Sólo se aceptará un cambio por cada uno de los períodos (largo, corto), o un solo cambio del turno completo (largo y corto), por cobrador y año.

Los períodos para solicitar los cambios serán los siguientes:

Desde el 1 de diciembre hasta el 31 de enero, los períodos de disfrute anteriores al 30 de septiembre.

Entre el 1 y el 30 de septiembre, los períodos de disfrute posteriores al 30 de septiembre (incluido el período del 1 al 8 de enero).

Si se produce algún cambio de estos períodos de disfrute posteriores al 30 de septiembre, obligará a regularizar nuevamente la jornada anual de los cobradores que lo realicen.

El resultado de realizar cualquier cambio de período (sea largo, corto o largo y corto) comportará necesariamente que el nuevo período se solape con los días de reducción de jornada previstos, obligando a nuevas asignaciones de estos días, que no necesariamente se harán en domingo. En todo caso, se facilitará la permuta de estos días entre los cobradores que se cambien períodos.

A partir del próximo año 2004, se podría acceder a la modificación de la fecha de disfrute de los períodos cortos de Navidad y Reyes, quedando de la siguiente forma:

Navidad: del 23 al 30 de diciembre

Reyes: del 31 de diciembre al 7 de enero

En cualquier caso, esto se haría a solicitud de la parte social.

12181 RESOLUCIÓN de 27 de mayo de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XXII Convenio Colectivo de la empresa Philips Ibérica, S. A.

Visto el texto del XXII Convenio Colectivo de la empresa Philips Ibérica, S. A. (Cód. Convenio n.º 9004063), que fue suscrito con fecha 21 de marzo de 2003, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal 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:

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

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

Madrid, 27 de mayo de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

XXII CONVENIO COLECTIVO DE PHILIPS IBÉRICA, S. A., 2003-2004

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo uno.—*Ambito territorial.*

Las normas contenidas en el presente convenio afectan a todos los actuales Centros de Trabajo de la Empresa Philips Ibérica, S. A. (a excepción de los Centros de Trabajo de La Garriga, División Industrial Lámparas y Componentes), así como a todas las Unidades que se puedan escindir de la misma durante su periodo de vigencia.

La representación de las partes que concierne el presente Convenio Colectivo figura en el anexo II del mismo.

Artículo dos.—*Ambito personal.*

1. El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa indicada en el artículo anterior y los trabajadores que actualmente o en el futuro presten sus servicios en las misma, así como los que integren las Unidades que se puedan escindir, con exclusión del personal directivo.

2. En el supuesto de que algunas Unidades de la Empresa se escindiera en otras, a los trabajadores de estas últimas les sería de aplicación lo pactado en este Convenio, de acuerdo con sus circunstancias específicas.

En este supuesto los representantes de los trabajadores de dichas Unidades escindidas podrán estar presentes en la Comisión Negociadora del siguiente Convenio.

3. La Comisión de Vigilancia será informada de la exclusión del personal del ámbito de Convenio Colectivo, por promoción a nivel de directivo.

4. En el supuesto de incorporación de Unidades productivas completas, dichas Unidades se registrarán por las normas colectivas o individuales que les sean propias, salvo acuerdo en contrario entre la Dirección y sus representantes del personal.

Artículo tres.—*Ambito temporal.*

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 2004.

2. No obstante lo indicado en el párrafo anterior, las condiciones económicas se aplicarán con efectos 1 de Enero de 2003.

Artículo cuatro.—*Prórroga.*

De no existir preaviso a efectos de denuncia por una de las partes con una antelación mínima de tres meses antes de su extinción, el Convenio se considerará prorrogado por períodos de doce meses.

Artículo cinco.—*Comisión de vigilancia.*

1. Para velar por la correcta interpretación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio se crea una Comisión de Vigilancia formada por seis miembros de cada parte como máximo:

La Representación de la Dirección estará formada en principio por:

D.ª Carmen Franco Gonzalo.

D.ª Beatriz Manrique Fernández.

D. Álvaro Paya Arregui.

D. Justo Perales Díaz.

D.ª Araceli Sánchez Henares.

La Representación del Personal estará formada por:

D. Lucio Haro García.

D.ª Teresa Hernández Matos.

D. José Antonio Maseda Mendieta.

D.ª M.ª Luisa Olivás Nebreda.