

4. Facultades.—El CSS está facultado para:

1.º Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

2.º Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de los servicios de prevención en su caso.

3.º Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

4.º Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

5.º Conocer y analizar cuantos incidentes y accidentes se produzcan en el seno del centro de trabajo. En caso de accidentes personales graves, muy graves o con resultados de fallecimientos, se informará urgentemente (en un plazo límite de 24 horas) a los miembros del CSS.

6.º Participar en las comisiones de investigación de accidentes que puedan formarse, en cuyo caso tendrán derecho a participar un representante por cada opción sindical representada en el comité.

6. Crédito horario.—Será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las actividades relacionadas con el funcionamiento de dichos comités.

7. Tramitación de iniciativas y propuestas.—Las iniciativas y propuestas de mejora, en los asuntos de competencia de los CSS, que surjan fuera del marco de las reuniones establecidas, se canalizarán a través del secretario, que se encargará de informar al resto de los miembros del CSS.

ANEXO 7

Excluidos de convenio a personal de convenio

Personal excluido de convenio no directivo. Retorno al ámbito de aplicación del convenio colectivo:

La reincorporación al ámbito de aplicación del convenio colectivo por parte del personal excluido no directivo (o que proviniera de dicha situación, en cuyo caso se regirá por lo previsto en su contrato) se producirá sin merma de la retribución fija del trabajador, mediante la asignación en el grupo y nivel de convenio cuyo salario base o salario asignado sumado al plus de antigüedad resultante de haber mantenido su cómputo durante todo el período de permanencia como excluido de convenio y al resto de conceptos retributivos de convenio que le sean aplicables, esté más próximo por defecto a la retribución fija de excluido de convenio.

El grupo y nivel de convenio resultante de la equiparación no podrán ser inferiores a los del momento de la exclusión, o a los resultantes de la aplicación del correspondiente convenio colectivo, en su caso. Caso existir compromisos anteriores más beneficiosos para el trabajador, se estudiará de forma individual para adaptarlo a este acuerdo con respeto a las mejoras contempladas en dichos compromisos.

La diferencia que hubiera entre la retribución de convenio mencionada y la retribución fija en la situación de excluido de convenio, de ser esta positiva, se computará en un complemento salarial denominado «complemento de retorno» que se actualizará a la misma tasa que varíe el convenio colectivo correspondiente. Este «complemento de retorno» formará parte del salario computable a efectos de aportación al plan de pensiones.

Planteado el retorno, si algún trabajador que a la fecha de creación del correspondiente plan de pensiones ostentara las condiciones de excluido de convenio y participe, viera mermada la aportación de la empresa a dicho plan, se procedería a su regularización mediante la creación de un nuevo concepto retributivo cuyo importe recogiera la citada merma, actualizable a la misma tasa de variación del convenio. Dicho concepto no formaría parte del salario computable a efectos de aportación al plan de pensiones. Si las aportaciones obligatorias totales sumadas a este último concepto fueran superiores al límite máximo de aportación anual establecido en cada momento en las especificaciones del plan, en nuevo concepto se reducirá en la cuantía precisa para no superar dicho límite.

Ejemplo de aplicación (Repsol Comercial)

Situación de excluido de convenio:

Salario básico: 45.054,60.

Retribución fija exc: 45.054,60.

C. Variable DPO: 7.100,99.

Determinación del nivel de convenio.—Se toma el salario básico de 45.054,60, se entra en la tabla de salarios de convenio y se fija el nivel. En nuestro caso sería el 4, ya que la retribución anual es 42.326,65.

Determinación de la situación económica de convenio.

Salario base: 42.326,65.

Antigüedad (un quinquenio): 510,86.

Total retribución fija convenio: 42.837,51.

Cálculo del complemento de retorno:

Complemento de retorno = 45.054,60 - 42.837,51 = 2.217,09

Por lo tanto, la situación definitiva en convenio sería:

Salario base: 42.326,65.

Antigüedad (un quinquenio): 510,86.

Complemento de retorno: 2.217,09.

Total retribución: 45.054,60.

Por último, si el trabajador a la fecha de creación de los planes de pensiones ostentara la condición de excluido de convenio, el cálculo del nuevo concepto retributivo se realizaría de la forma siguiente:

	Salario computable	Aportación
Situación de excluido (45.054,60 * 10,3%)	45.054,60	4.640,62
Situación convenio (42.837,51 * 5,37%) ..	42.837,51	2.300,37
Complemento P. Pensiones		6.940,99

14862 RESOLUCIÓN de 18 de julio de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIV Convenio colectivo de Autopistas Concesionaria Española, S.A.U.

Visto el texto del XIV Convenio Colectivo de la empresa Autopistas Concesionaria Española, S.A.U.—ACESA—(Código de Convenio n.º 9000452), que fue suscrito, con fecha 25 de abril de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los designados por los distintos Comités de empresa y la sección sindical de CC.OO, en representación de los trabajadores afectados, 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, 18 de julio de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

XIV CONVENIO COLECTIVO DE AUTOPISTA CONCESIONARIA ESPAÑOLA, S. A. UNIPERSONAL (ACESA)

Artículo 1. Ámbitos personal y territorial.

El presente convenio afectará, con exclusión del personal de alta dirección, al personal de autopistas, concesionaria española, s.a. Unipersonal 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 AP-7, del p.k. 135,5 al p.k. 109; centro 3: AP-7, del p.k. 113 al p.k. 68,5; centro 4: AP-7, del p.k. 74,5 al p.k. 33; centro

5: AP-7, del p.k. 42 al p.k. 0; centro 6: AP-2, del p.k. 10 al p.k. 15,5, y AP-7, del p.k. 135,5 al p.k. 202; centro 7: AP-7, del p.k. 199 al p.k. 236,5; centro 8: AP-7, del p.k. 227 al p.k. 258,5; centro A: N.º 10 AP-2, del p.k. 233,6 al p.k. 199; centro B: N.º 11 AP-2, del p.k. 199 al p.k. 151; centro C: N.º 12 AP-2, del p.k. 151 al p.k. 91; centro D: N.º 13 AP-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.

Artículo 2. Vigencia.

La duración del presente convenio se establece por un plazo de tres años, es decir, desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008, 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 2006.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

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

6.1 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.

6.2 Evolución contractual específica para cobradores/as: La siguiente nueva regulación de la evolución contractual de los cobradores/as entrará

en vigor a partir de la firma del convenio y será única e igual para todas las zonas, quedando derogada cualquier otra regulación anterior.

A) Cuando sea necesario cubrir una vacante de cobrador/a de contrato fijo a tiempo completo (CR), ya sea por lo regulado en este convenio o una plaza de nueva creación, se ofrecerá según el siguiente criterio de prioridad a:

A.1.º Los trabajadores/as fijos a tiempo parcial (TP) de la zona donde se produce la vacante, por orden de mayor tiempo de trabajo acumulado (todos los períodos contratados en la empresa), hasta finalizar la lista de TP.

A.2.º Los trabajadores/as fijos a tiempo parcial de las zonas colindantes, por orden de mayor tiempo de trabajo acumulado (todos los períodos contratados en la empresa), hasta finalizar la lista de TP.

A.3.º Los trabajadores/as fijos a tiempo parcial de las zonas de la gerencia, por orden de mayor tiempo de trabajo acumulado (todos los períodos contratados en la empresa), hasta finalizar la lista de TP.

A.4.º Los trabajadores/as de ciclo regular que hubieran solicitado un traslado, según el orden de antigüedad de la solicitud.

Los trabajadores/as que teniendo derecho renunciaren a ocupar una vacante, continuarán manteniendo el derecho en la próxima vacante que se cubra.

Siempre que se extinga y se cubra un contrato de CR sin cláusulas de flexibilidad se dejará sin efecto la cláusula de flexibilidad al cobrador de CR más antiguo de la zona que la tuviera.

B) Cuando se produzca una vacante de cobrador fijo a tiempo parcial (TP), se ofertará primero a los TP fijos (de más a menos antiguo) con un porcentaje de jornada contratada inferior a la vacante a cubrir, y después se ofertará a aquellas personas de la zona que hayan acumulado 12 o más meses por orden de mayor tiempo de trabajo acumulado (todos los períodos contratados en la empresa), que hayan sido contratados en dos o más ocasiones, que tengan más períodos acumulados contratados en la empresa (por orden de mayor a menor), y que estén trabajando o hayan trabajado en la empresa durante los 18 meses anteriores a la firma del convenio. En caso de igualdad de condiciones entre los candidatos se dará preferencia a la contratación de mujeres, por cuanto dicho género es el menor representado en dicha categoría profesional de la empresa.

C) Cuando sea necesario contratar a un cobrador temporalmente, por un período de larga duración (relevista, interinidad u obra o servicio), se cubrirá con un eventual de la zona de entre aquéllos que hayan acumulado 12 o más meses, que hayan sido contratados en dos o más ocasiones, que tengan más períodos acumulados contratados en la empresa (por orden de mayor a menor), y que estén trabajando o hayan trabajado en la empresa durante los 18 meses anteriores a la firma del convenio. En caso de igualdad de condiciones entre los candidatos se dará preferencia a la contratación de mujeres, por cuanto dicho género tiene una menor representación en la empresa.

D) Para el resto de contrataciones la empresa seguirá los criterios establecidos para las vacantes en el apartado 6.1. del presente artículo (la acreditada capacidad para el puesto, haber desempeñado eficazmente y en forma provisional un puesto similar, la hoja de servicios y la antigüedad). En primer lugar se ofrecerá el contrato eventual de entre los que tengan más de 6 meses (períodos contratados) y más de un contrato.

Artículo 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.

Artículo 8. Jornada laboral y calendario de fiestas.

El calendario de días festivos, que comprende 12 entre estatales y autonómicos y 2 locales, se desarrollará de acuerdo con lo que determine la administración correspondiente.

8.1 La jornada de trabajo anual, según la aplicación de la reducción de jornada pactada en el convenio anterior hasta el 31 de diciembre de 2009, será de 1.770 horas y 27 minutos. Su distribución por colectivos se hará según lo pactado en el anexo 2

La reducción de jornada pactada en el anterior convenio se aplicará mediante días de descanso, que se disfrutarán, preferentemente, en domingo. El disfrute de estos días para los cobradores de peaje se realizará según lo pactado en el anexo n.º7

8.2 Para el personal de las oficinas centrales y asimilado (personal administrativo de Granollers y pista) la jornada de trabajo anual, según la aplicación de la reducción de jornada pactada en el convenio anterior hasta el 31 de diciembre de 2009, será de 1.656 horas, que se distribuirán de acuerdo con lo que se establece en el anexo 1 y el artículo 32 del presente convenio.

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 2006.

Artículo 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.

A partir del año 2008, los técnicos de MSE que según planificación y rotación actual tengan sus vacaciones durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, seguirán disfrutando de hasta un máximo de 30 días naturales de vacaciones durante dichos meses. Cuando por orden de rotación el trabajador deba realizar sus vacaciones en el mes de mayo u octubre, y únicamente en ese supuesto, al trabajador afectado se le trasladarán, según planificación anual, 15 días seguidos de vacaciones a los meses de julio o agosto.

Los técnicos de MSE de una misma área de la unidad, podrán intercambiarse los períodos de vacaciones y regularización siempre y cuando quede garantizada la cobertura del servicio.

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 regirá de acuerdo con la siguiente tabla:

	Período largo	Período corto
TP (18 días/mes)	13	5
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.

Artículo 10. Horario flexible.

Para las oficinas de Barcelona, Madrid, Granollers y administrativos de pista, durante la vigencia del presente convenio, regirá 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 mínima de 45 m no computables, aplicable a partir del mes siguiente al de la firma del convenio, sin afectar a la jornada anual.

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.

Artículo 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.

Artículo 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, cualquier 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 a conceder 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.

Artículo 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 aquellos con los que así se hubiese convenido.

Artículo 14. *Régimen económico.*

14.1 Incremento salarial.-Se acuerda para cada año de vigencia de este convenio los incrementos salariales siguientes:

2006: incremento salarial equivalente al incremento de precios al consumo (IPC) estatal publicado por el instituto nacional de estadística (INE), más 0,50.

2007: incremento salarial equivalente al incremento de precios al consumo (IPC) estatal publicado por el instituto nacional de estadística (INE), más 0,50.

2008: incremento salarial equivalente al incremento de precios al consumo (IPC) estatal publicado por el instituto nacional de estadística (INE), más 0,50.

Tal incremento será de aplicación sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales fijos y variables, a excepción de los que tienen regulación específica: antigüedad, que se rige por lo determinado en el artículo 17 de este convenio, las aportaciones al plan de pensiones, fondo hijos disminuidos y fondo familiares dependientes y 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, 432 días laborales en el caso de los cobradores de peaje), 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).

Artículo 15. *Plus de vacaciones.*

Con carácter general se percibirá 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 2006 en 412,37 € y 2007 420,21 € a cuenta. Para el año 2008 se incrementará tal y como especifica el artículo 14 del presente convenio colectivo.

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

Artículo 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.

Artículo 17. *Antigüedad.*

La base de cálculo del complemento de antigüedad para todas las categorías será de 540,90 €, con efectos a fecha 1 de enero de 2006 y de 580 € para 2007. Para los años siguientes se aplicará el IPC estatal correspondiente a cada año.

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 en cada una de las pagas.

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

Artículo 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.

Con efectos desde 1 de enero de 2007, se establece un complemento salarial de 1.000 euros al año para los operarios de mantenimiento general como compensación por la disponibilidad establecida en este artículo. El plus se abonará en la nómina del mes de abril.

Artículo 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.

Artículo 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 los 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
A	Barrera Martorell	6
A	Barrera El Vendrell	7
A	Barrera Tarragona	8
A	Barrera Mediterrani	A

Categoría	Nombre del Centro	Zona
A	Barrera Mediterrani	A
A	Barrera Mollet	2
B	Acceso Alella	1
B	Acceso Premià	1
B	Barrera Vilassar	1
B	Enlace C-60	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'Albormar	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	2006	0,84 €/hora.
Estaciones de categoría B	2006	0,74 €/hora.
Estaciones de categoría C	2006	0,65 €/hora.
Estaciones de categoría A	2007	0,85 €/hora a cuenta.
Estaciones de categoría B	2007	0,75 €/hora a cuenta.
Estaciones de categoría C	2007	0,66 €/hora 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 2006 de 7,85 €, 2007 de 8,00 € 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 21.024,27 € para el año 2006 y 21.423,83 € para el año 2007 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 2006 en 7,76 € y 2007 en 7,91 € a cuenta.

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 41,28 € por cada día festivo trabajado en el año 2006 y 42,06 € a cuenta por cada día festivo trabajado en el año 2007.

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	2006	6,18 €/día.
Cobrador de peaje B	2006	5,89 €/día.
Jefe de estación de peaje	2006	7,32 €/día.
Encargado de mantenimiento	2006	7,32 €/día.
Operario de mantenimiento	2006	6,74 €/día.
Técnico especialista C	2006	7,32 €/día.
Técnico especialista A	2006	8,17 €/día.
Técnico especialista B	2006	8,17 €/día.
Cobrador de peaje A	2007	6,29 €/día a cuenta.
Cobrador de peaje B	2007	6,00 €/día a cuenta.
Jefe de estación de peaje	2007	7,46 €/día a cuenta.
Encargado de mantenimiento	2007	7,46 €/día a cuenta.
Operario de mantenimiento	2007	6,87 €/día a cuenta.
Técnico especialista C	2007	7,46 €/día a cuenta.
Técnico especialista A	2007	8,33 €/día a cuenta.
Técnico especialista B	2007	8,33 €/día a cuenta.

Artículo 27. Plus nocturno.

El concepto plus nocturno queda fijado para el año 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	2006	7,09 €/día.
Cobrador de peaje A	2007	7,23 €/día a cuenta.
Cobrador de peaje B	2006	6,61 €/día.
Cobrador de peaje B	2007	6,73 €/día a cuenta.
Jefe de estación de peaje	2006	8,93 €/día.
Jefe de estación de peaje	2007	9,10 €/día a cuenta.
Operario de mantenimiento	2006	8,24 €/día.
Operario de mantenimiento	2007	8,39 €/día a cuenta.
Técnico especialista C	2006	9,20 €/día.
Técnico especialista C	2007	9,38 €/día a cuenta.
Técnico especialista A	2006	9,97 €/día.
Técnico especialista A	2007	10,16 €/día a cuenta.
Técnico especialista B	2006	9,97 €/día.
Técnico especialista B	2007	10,16 €/día 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 se percibirá 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 corres-

pondan 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, entendiéndose por tal el que pueda corresponder al desempeño de tareas propias del mismo grupo profesional o categoría equivalente. La contratación de los relevistas se realizará según el artículo 6 del presente convenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 12.6.c) del Estatuto de los Trabajadores.

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 previstas 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.

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 jubilado parcialmente 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 prejubilaren, 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 mediante transferencia bancaria en el momento de la jubilación parcial según los salarios vigentes en ese momento 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 jubilados parcialmente que no cumplan los requisitos para acceder al premio de jubilación en el momento inicial, pero que los cumplan durante el período de jubilación parcial, podrán acceder a la anticipación a partir de ese momento.

Esta aportación parcial anticipada se calcula en el momento de jubilarse parcialmente 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.

Artículo 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.

Artículo 31. Anticipos y préstamos.

A) Anticipos: Previa solicitud motivada, los/as trabajadores/as podrán obtener un anticipo del salario mensual neto acreditado en el momento de la solicitud. La cuantía del anticipo será deducida de la nómina del mismo mes. El ingreso se realizará antes de cinco días hábiles a contar desde la fecha de recepción de la solicitud en recursos humanos.

B) Préstamos: Los/as trabajadores/as con una antigüedad mínima en la empresa de un año, por probadas necesidades personales y/o familiares graves (las detalladas a continuación) podrán solicitar un préstamo para hacer frente a las mismas, por un importe máximo de 12.000 €. La devolución del préstamo tendrá que hacerse en un período máximo de 36 meses a partir de su percepción efectiva en los términos que se acuerden.

En los cinco días hábiles posteriores a la recepción de la solicitud se deberá comunicar al/la trabajador/a la aprobación o denegación motivada. De ser aprobada la solicitud, el ingreso se realizará antes de 5 días.

En caso de extinción de la relación laboral, ha de vencer el resto del crédito pendiente de amortizar, quedando afectados por ésta amortización la liquidación de partes proporcionales, los salarios pendientes de abonar hasta la fecha del cese y cualquier otra cantidad a qué tenga derecho el trabajador, incluidas posibles indemnizaciones. En caso que el finiquito no cubra el importe total del crédito, el/la trabajador/a se compromete a pagar a cesa la cantidad pendiente de amortizar.

Las necesidades personales y/o familiares que pueden ser objeto del préstamo son las siguientes:

Enfermedad grave del solicitante o de sus familiares directos (Exclusivamente cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida, hijos y padres a cargo o cualquier otro familiar del que se tenga la tutela judicial) cuyo tratamiento médico específico o intervención quirúrgica urgentes sea pagado directamente por el trabajador/a.

Defunción del cónyuge o pareja de hecho, hijos o padres o cualquier otro familiar del que se tenga la tutela judicial.

Obras urgentes en la vivienda habitual por avería grave imprevista o amenaza de ruina inminente.

Tramitación del divorcio, separación o nulidad matrimonial del solicitante.

Reparación de averías, siniestros o cambio del vehículo como consecuencia de lo anterior y siempre que el importe de la reparación sea superior al valor del vehículo; el vehículo deberá ir a nombre del solicitante, de su cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida, siempre que quede acreditado que es el vehículo empleado habitualmente por el solicitante para desplazarse al trabajo.

En todos los casos el/la solicitante tendrá que acreditar que la cuantía del préstamo concedido se ha empleado efectivamente para la necesidad argumentada en la solicitud.

Como que los préstamos a los trabajadores/as tienen la consideración de beneficio extrasalarial según el real decreto legislativo 3/2004 y la normativa sobre IRPF, se aplicará el interés legal del dinero vigente en cada momento y el importe global derivado de cada operación de préstamo tendrá la consideración de retribución en especie tal y como se prevé en dicha legislación. En cualquier caso cada operación de préstamo se adecuará o tendrá el tratamiento fiscal que determine la normativa vigente en cada momento.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores/as un impreso específico para cursar las solicitudes de anticipo o préstamo.

A parte de las causas anteriormente citadas, la empresa estudiará las peticiones motivadas por otras necesidades urgentes, y acreditadas documentalmente por el trabajador/a.

Artículo 32. Puente Convenio.

El día no recuperable en las oficinas de Barcelona será designado para el 2006 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, deberá respetarse la jornada anual efectiva acordada.

Artículo 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 año 2006 de 5,71 € por día y año 2007 de 5,82 € a cuenta por día, con las actualizaciones que procedan, en su caso, para los siguientes años de vigencia del convenio.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 2006 en 60,65 € y para el 2007 en 61,80 € 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 1. Complemento puesto de trabajo.—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 Transitorio 2. Flexibilidad y estabilidad en el empleo de los cobradores.—Durante el mes siguiente a la firma del convenio se ofertará a todos los cobradores TP fijos la posibilidad de pasar voluntariamente a TP 18 días (sin ciclo), garantizando que, de entre los días de descanso que les corresponda, podrán disfrutar de forma rotativa de dos días de descanso seguidos al mes, según la siguiente secuencia: mes 1 viernes y sábado, mes 2 sábado y domingo, mes 3 domingo y lunes. En ningún caso se trabajarán más de 5 días seguidos.

Dentro de los 4 meses siguientes a la firma del presente convenio, se llevarán a efecto 45 contrataciones indefinidas de cobradores TP de 14 días a 8 horas y 10 minutos. La cobertura de estas contrataciones se ofertará a aquellos cobradores de la zona que tengan más períodos acumulados contratados en la empresa por orden de mayor a menor, y que estén trabajando o hayan trabajado durante los últimos 18 meses anteriores a la firma del convenio. Las 45 contrataciones se distribuirán entre las tres gerencias según necesidades.

Durante 2007 la empresa contratará a 5 técnicos de mantenimiento de sistemas de explotación.

Dentro del mismo mes siguiente al de la firma del presente convenio, cualquier otro/a trabajador/a TP fijo/a de la empresa que no tenga la categoría de cobrador de peaje y que tenga una menor jornada contratada, tendrá la posibilidad de pasar voluntariamente a TP de 18 días/mes.

Pacto Transitorio 3. Proporción cobradores a tiempo parcial.—Durante la vigencia del presente convenio y formando parte de su contenido obligatorio, ambas partes acuerdan que la relación entre el número de cobrado-

res de contratos a tiempo parcial y ciclo regular, no superará el 35% de contratación a tiempo parcial.

Pacto Adicional 1. Cláusula de revisión salarial.—De acuerdo con lo pactado en el artículo 14, durante los años 2006, 2007 y 2008 se incrementarán los salarios y demás conceptos económicos según lo acordado en el presente convenio, excepto aquéllos expresamente excluidos en este convenio, que tendrán la regulación expresamente acordada.

Para los años 2006, 2007 y 2008 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 estatal, se actualizarán los salarios hasta garantizar lo acordado en el artículo 14. Para los años 2006 y 2007, la actualización y el pago a cuenta correspondientes se harán durante el mes siguiente a la firma del convenio.

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, que se rige por lo determinado en el artículo 17 de este convenio, las aportaciones al plan de pensiones, fondo hijos disminuidos y fondo familiares dependientes, en cuyo caso se estará a lo acordado.

Pacto Adicional 2. Fondo de ayuda a hijos discapacitados (FAHD).—Durante la vigencia de este convenio, se establece para este fondo la dotación económica progresiva que se detalla a continuación:

2006: 25.000 euros/año.
2007: 28.000 euros/año.
2008: 32.000 euros/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.

A los efectos de este pacto se entenderá por hijo/a discapacitado/a aquel/lla hijo/a de trabajador/ra de acesa que tenga reconocido algún grado de discapacidad por el organismo oficial competente.

También podrán solicitar ayuda del FAHD los/las trabajadores/ras de acesa que tengan la tutela judicial de un menor discapacitado.

Pacto Adicional 2 bis. Fondo de ayuda a familiares dependientes de trabajadores de ACESA (FAFD)

Durante la vigencia del presente convenio se procederá a la creación de un nuevo «Fondo de ayuda a familiares dependientes» (FAFD) de trabajadores de acesa.

Este fondo se destinará a aquellos/as trabajadores/as de acesa que tengan a familiares conviviendo con ellos, con la condición de dependientes y en los términos que establezca la futura Ley que se apruebe en materia de ayudas y atención a las personas en situación de dependencia. Se asimilará a familiar toda aquella persona que el/la trabajador/ra tenga bajo tutela judicial.

La misma comisión mixta que actualmente ya gestiona el fondo de ayuda a hijos discapacitados (FAHD), gestionará también el fondo de ayuda a familiares dependientes (FAFD) y concretamente será la encargada de:

El estudio de la antes citada ley, así como de los supuestos que en la misma se puedan prever, puesto que el FAFD actuará de forma complementaria a la misma.

Estudiar la asignación que se pueda conceder del FAFD a cada uno de los casos que se remitan a la comisión y que según los criterios fijados, se tengan que atender.

Durante la vigencia de este convenio, la cuantía anual de la dotación económica empresarial al fondo de ayuda a familiares dependientes (FAFD) será del 50% de la dotación anual prevista para el FAHD; la primera aportación anual tendrá lugar el primer mes de enero a partir de la entrada en vigor de la ley.

2006: 12.500 euros/año.
2007: 14.000 euros/año.
2008: 16.000 euros/año.

Las ayudas individuales que reciban los trabajadores/as de acesa por el FAFD en ningún caso podrán superar las ayudas individuales previstas por el FAHD.

En ningún caso, y por un mismo motivo o causa, se podrá recibir ayuda de los dos fondos de forma simultánea, debiendo por tanto, si fuere el caso, optar por presentar la solicitud a uno sólo de los dos fondos.

Sólo en el caso que la experiencia y realidad de dos o más años de vigencia demuestre que la dotación prevista es demasiado elevada y a propuesta de la comisión mixta la empresa procederá al traspaso del saldo excedente del FAFD al FAHD.

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 aportación individualizada del promotor al plan de pensiones igual para todos los trabajadores partícipes y proporcional al tiempo trabajado —excepto para los jubilados parciales que la percibirán íntegra— será de:

Para 2006: 1.450 €.

Para 2007: 1.489 € (1.450+IPC estatal de 2006).

Para 2008: La aportación de 2007+IPC estatal de 2007.

Para años sucesivos, la aportación de la empresa al plan de pensiones, sin perjuicio de los incrementos que en cada convenio se pudieran pactar, será la efectuada en el año anterior.

Se acuerda que la aportación correspondiente al año 2006 se hará durante el mes siguiente al de la firma del convenio.

Pacto Adicional 5. Jubilación anticipada.—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.

Pacto Adicional 6. Ampliación AP-7: Preferencia de retorno por traslado.—Cuando un trabajador al que se le haya aplicado el Artículo 20 del presente convenio como consecuencia del convenio de ampliación y transformación a peaje cerrado de la ap-7, solicite el retorno a su zona de origen, tal solicitud tendrá carácter preferente en el régimen de evolución contractual establecido en el Artículo 6 del vigente convenio colectivo.

En el caso de existir diferentes solicitudes concurrentes, se aplicará a las mismas, para su concesión, el criterio de antigüedad del trabajador. Esta solicitud sólo podrá hacerse efectiva una sola vez por trabajador y su renuncia expresa o tácita en un plazo máximo de tres meses a contar desde su posible ejercicio, significará el decaimiento del derecho.

Cuando el regreso del trabajador trasladado a su zona de origen se produzca en un período de tiempo inferior a dos años, corresponderá al trabajador la devolución de la parte proporcional de la indemnización recibida con base en el Artículo 20 mencionado (% de tiempo no transcurrido de los 2 años).

Asimismo ambas partes se comprometen a buscar soluciones específicas a cualquier otro supuesto no contemplado en el apartado anterior.

Pacto adicional 7. Garantía «ad personam».—Los cobradores que en el momento de la firma del presente convenio tengan contrato indefinido a tiempo parcial y que no hayan optado por pasar a contrato a tiempo parcial de 18 días/mes dentro del mes siguiente a la firma del convenio según oferta efectuada por la empresa, mantendrán a título personal el derecho de pasar a cobrador de ciclo regular cuando se produzca la jubilación parcial de otro cobrador a ciclo regular de su zona, por orden de mayor tiempo de trabajo acumulado (todos los períodos contratados en la empresa).

ANEXO 1

Horario 2007 de la oficina de Barcelona (Centro 0)

Personal técnico y administrativo de la oficina de Barcelona

ENERO		18	4	0	22		
Sem.							
1	1	2	3	4	5	6	7
2	8	9	10	11	12	13	14
3	15	16	17	18	19	20	21
4	22	23	24	25	26	27	28
5	29	30	31				

FEBRERO		16	4	0	20		
Sem.							
5			1	2	3	4	
6	5	6	7	8	9	10	11
7	12	13	14	15	16	17	18
8	19	20	21	22	23	24	25
9	26	27	28				

MARZO		17	5	0	22		
Sem.							
9			1	2	3	4	
10	5	6	7	8	9	10	11
11	12	13	14	15	16	17	18
12	19	20	21	22	23	24	25
13	26	27	28	29	30	31	

ABRIL		13	3	1	17		
Sem.							
13						1	
14	2	3	4	5	6	7	8
15	9	10	11	12	13	14	15
16	16	17	18	19	20	21	22
17	23	24	25	26	27	28	29
18	30						

MAYO		18	4	0	22		
Sem.							
18		1	2	3	4	5	6
19	7	8	9	10	11	12	13
20	14	15	16	17	18	19	20
21	21	22	23	24	25	26	27
22	28	29	30	31			

JUNIO		11	4	5	0	20	
Sem.							
22				1	2	3	
23	4	5	6	7	8	9	10
24	11	12	13	14	15	16	17
25	18	19	20	21	22	23	24
26	25	26	27	28	29	30	

JULIO		18	4	0	22		
Sem.							
26						1	
27	2	3	4	5	6	7	8
28	9	10	11	12	13	14	15
29	16	17	18	19	20	21	22
30	23	24	25	26	27	28	29
31	30	31					

AGOSTO		17	5	0	22		
Sem.							
31		1	2	3	4	5	
32	6	7	8	9	10	11	12
33	13	14	15	16	17	18	19
34	20	21	22	23	24	25	26
35	27	28	29	30	31		

SEPTIEMBRE		13	4	0	17		
Sem.							
35					1	2	
36	3	4	5	6	7	8	9
37	10	11	12	13	14	15	16
38	17	18	19	20	21	22	23
39	24	25	26	27	28	29	30

OCTUBRE		17	3	2	22		
Sem.							
40	1	2	3	4	5	6	7
41	8	9	10	11	12	13	14
42	15	16	17	18	19	20	21
43	22	23	24	25	26	27	28
44	29	30	31				

NOVIEMBRE		16	4	0	20		
Sem.							
44		1	2	3	4		
45	5	6	7	8	9	10	11
46	12	13	14	15	16	17	18
47	19	20	21	22	23	24	25
48	26	27	28	29	30		

DICIEMBRE		11	3	3	17		
Sem.							
48					1	2	
49	3	4	5	6	7	8	9
50	10	11	12	13	14	15	16
51	17	18	19	20	21	22	23
52	24	25	26	27	28	29	30
53	31						

- X FIESTAS OFICIALES
- X FIESTAS LOCALES
- X PUENTES

- X JORNADA PARTIDA 8:14 h.
- X JORNADA INTENSIVA 6:30 h.
- X X CENTRO DE CALCULO 7:50 h.

- X VIERNES MAÑANA 6:00 h.
- X VISPERAS 6:15 h.
- X VISPERAS ESPECIALES 5:30 h.

(Sin Jornada Intensiva Verano)

Vacaciones: 30 días naturales o 21 de laborables.

Pausa jornada partida: Mínima de 45 minutos.

1. Personal técnico y administrativo (horario para 2007).

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 14 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 50 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.

En aplicación del artículo 8 y de la reducción de jornada pactada en el convenio anterior, habrá 5 vísperas de festivo en las cuales se reducirá hasta un máximo de 2 horas la jornada al final de la misma.

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 33 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 en peaje:

Jefes de Estación	Días Lab./Año	216.
	Jornada Anual	1.770 h y 27 m.
	Jornada Diaria	8 h. 10 min.
Interventores Entidad contadora	Días Lab./Año	242.
	Jornada Anual	1.770 h y 27m.
	Jornada Diaria	7 h. 20 min.
Tiempo completo (Ciclo Regular)	Días Lab./Año	216.
	Jornada Anual	1.770 h y 27 m.
	Jornada Diaria	8 h. 10 min.
Tiempo parcial: 6 horas/día	Días Lab./Año	223.
	Jornada Anual	1.338 h.
	Jornada Diaria	6 horas.
	75.57% jornada: Proporcional a la jornada anual de 1.770 h y 27m.	El correspondiente a la jornada anual pactada.
(*) Tiempo parcial: Días/mes (aplicable a partir del primer día del mes posterior al de la firma del Convenio).	Días Lab./Año	Los pactados.
	Jornada Anual	La pactada.
	Jornada Diaria	8 h. 10 min.
	% jornada: Proporcional a la jornada anual de 1.770 h y 27m	El correspondiente a la jornada anual pactada.

(*) Jornada diaria de los TP: A los TP, que en la actualidad tienen una jornada de 8 horas, se les computará, a partir del día 1 del mes siguiente de la firma del convenio, una jornada diaria de 8h 10 m como a los de CR, manteniendo los días de trabajo actuales.

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 30 min. cada uno.

Cuadro de distribución de la jornada anual:

Días de trabajo	Horas totales año	Horario diario
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 8 de noviembre de 2005). 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:

Días de trabajo	Horas totales año	Horario diario
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:

Días de trabajo	Horas totales año	Horario diario
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:

Días de trabajo	Horas totales año	Horario diario
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:

Días de trabajo	Horas totales año	Horario diario
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 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 jornada 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 aquél 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.
Vigilante	A	Mozo.
Portero	A	Vigilante.
Telefonista	A	Conserje.
Conductor	A	Ordenanza.
Especialista	B	Encargado de bar.
	C	Recepcionista.
	B	Telefonista.
	C	Conductor.
	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.
	G	Jefe de caja.
Jefe de Sección	J	Jefe administración de Personal.
	J	Jefe de compras.
	J	Jefe de control de peaje.
	H	Jefe de deuda.

Categorías de ordenanza	Código calificación Interior	Puestos de trabajo de la Empresa (su ordenación no tiene significado jerárquico)
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.
Encargado	E	Encargado de operación manten.
Coordinador de 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.
Grupo profesional: Personal técnico		
Subgrupo profesional 1 (técnicos no titulados):		
Personal de delineación	B	Calcador.
	C	Delineante B.
	E	Delineante A.
	G	Delineante proyectista.
Personal de informática	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 año 2006 Δ 3,2 % (2,7 % ipc 2006 + 0,5 %)

	Letra	Nivel 0 Euros	Nivel 1 Euros	Nivel 2 Euros	Nivel 3 Euros	Nivel 4 Euros
SB+CPT	A	591,20	738,99	812,85	886,78	960,67
Actividad		47,28	59,10	65,02	70,95	76,86
Total anual		15.323,47	19.154,33	21.068,90	22.985,45	24.900,76

	Letra	Nivel 0 Euros	Nivel 1 Euros	Nivel 2 Euros	Nivel 3 Euros	Nivel 4 Euros
SB+CPT	B	644,35	805,45	886,78	968,10	1.049,30
Actividad		51,52	64,42	70,95	77,41	83,93
Total anual		16.700,81	20.876,70	22.985,45	25.092,21	27.197,49
SB+CPT	C	768,54	960,67	1.056,75	1.152,79	1.248,84
Actividad		61,49	76,86	84,49	92,21	99,90
Total anual		19.920,65	24.900,76	27.389,69	29.879,87	32.369,79
SB+CPT	D	928,15	1.160,18	1.278,42	1.389,20	1.507,55
Actividad		74,26	92,83	102,26	111,09	120,55
Total anual		24.057,90	30.072,31	33.136,36	36.006,98	39.074,24
SB+CPT	E	1.129,20	1.411,51	1.551,86	1.692,22	1.832,72
Actividad		90,28	112,85	124,12	135,36	146,55
Total anual		29.267,60	36.584,57	40.223,48	43.861,90	47.502,55
SB+CPT	F	1.312,38	1.640,48	1.803,10	1.965,66	2.135,61
Actividad		104,98	131,22	144,21	157,25	170,81
Total anual		34.016,62	42.520,71	46.735,48	50.949,76	55.354,00
SB+CPT	G	1.543,05	1.928,81	2.120,90	2.313,00	2.505,11
Actividad		123,42	154,26	169,61	184,91	200,36
Total anual		39.995,12	49.993,71	54.972,33	59.949,95	64.931,29
SB+CPT	H	1.826,72	2.283,40	2.512,53	2.741,67	2.970,64
Actividad		146,10	182,62	200,91	219,28	237,62
Total anual		47.347,75	59.184,62	65.122,50	71.062,86	76.998,26
SB+CPT	I	2.134,20	2.667,74	2.933,77	3.199,76	3.465,77
Actividad		170,68	213,36	234,63	255,88	277,21
Total anual		55.317,10	69.146,31	76.041,48	82.935,40	89.831,31
SB+CPT	J	2.518,42	3.148,02	3.465,77	3.776,24	4.093,97
Actividad		201,43	251,80	277,21	301,98	327,45
Total anual		65.276,31	81.595,70	89.831,31	97.877,44	106.114,29
SB+CPT	K	2.955,93	3.694,91	4.064,40	4.433,90	4.803,36
Actividad		236,41	295,52	325,03	354,64	384,13
Total anual		76.616,09	95.770,43	105.346,23	114.924,76	124.499,82

Tabla salarial a cuenta año 2007 a cuenta año 2007 Δ 1,9 % (95 % ipc previsto 2007)

	Letra	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
SB+CPT	A	602,43	753,04	828,30	903,63	978,92
Actividad		48,17	60,23	66,25	72,30	78,32
Total anual		15.614,61	19.518,27	21.469,21	23.422,17	25.373,87
SB+CPT	B	656,59	820,75	903,63	986,49	1.069,23
Actividad		52,50	65,64	72,30	78,88	85,53
Total anual		17.018,13	21.273,36	23.422,17	25.568,97	27.714,25
SB+CPT	C	783,14	978,92	1.076,83	1.174,69	1.272,57
Actividad		62,65	78,32	86,10	93,96	101,80
Total anual		20.299,15	25.373,87	27.910,10	30.447,59	32.984,82
SB+CPT	D	945,78	1.182,23	1.302,71	1.415,59	1.536,19
Actividad		75,67	94,59	104,20	113,21	122,84
Total anual		24.515,00	30.643,69	33.765,96	36.691,11	39.816,66
SB+CPT	E	1.150,66	1.438,33	1.581,35	1.724,37	1.867,54
Actividad		91,99	114,99	126,48	137,93	149,34
Total anual		29.823,69	37.279,67	40.987,73	44.695,27	48.405,10
SB+CPT	F	1.337,32	1.671,65	1.837,36	2.003,01	2.176,19
Actividad		106,97	133,71	146,95	160,23	174,05
Total anual		34.662,93	43.328,61	47.623,46	51.917,80	56.405,73
SB+CPT	G	1.572,36	1.965,46	2.161,20	2.356,95	2.552,70
Actividad		125,76	157,19	172,83	188,43	204,17
Total anual		40.755,03	50.943,59	56.016,80	61.089,00	66.164,99
SB+CPT	H	1.861,43	2.326,79	2.560,27	2.793,76	3.027,09
Actividad		148,88	186,09	204,73	223,45	242,13
Total anual		48.247,35	60.309,13	66.359,83	72.413,05	78.461,23
SB+CPT	I	2.174,75	2.718,43	2.989,51	3.260,55	3.531,62
Actividad		173,93	217,41	239,08	260,75	282,47
Total anual		56.368,12	70.460,09	77.486,26	84.511,17	91.538,10

	Letra	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
SB+CPT	J	2.566,27	3.207,84	3.531,62	3.847,99	4.171,76
Actividad		205,25	256,58	282,47	307,72	333,68
Total anual		66.516,56	83.146,02	91.538,10	99.737,11	108.130,46
SB+CPT	K	3.012,09	3.765,11	4.141,62	4.518,14	4.894,63
Actividad		240,90	301,14	331,20	361,37	391,43
Total anual		78.071,80	97.590,06	107.347,81	117.108,33	126.865,32

ANEXO 4

Tabla de horas extraordinarias

Categoría		Precio hora extraordinaria	
		2006 - Euros	2007 a - Euros
A-2.	Auxiliar administrativo	12,17	12,40
A-03.	Conserje	13,44	13,69
A-0302.	Vigilante	13,44	13,69
A-6.	Limpiador/a	16,08	16,38
A-0601.	Mozo	16,08	16,38
B-04.	Oficial administrativo D	17,44	17,77
B-05.	Encargado de bar B-05	20,33	20,72
B-12.	Especialista	15,26	15,55
C-0201.	Operario de mantenimiento	22,70	23,13
C-0201.	Oper. de mant. (emergencia)	35,44	36,12
C-0202.	Mecánico de coches	22,64	23,07
C-04.	Cobrador de peaje B	18,76	19,12
C-0401.	Cobrador de peaje A	20,91	21,30
C-05.	Recepcionista	18,13	18,47
C-06.	Operario de oficios B	18,76	19,12
C-08.	Conductor	20,42	20,81
C-11.	Oficial administrativo C	21,93	22,34
C-13.	Delineante B	20,91	21,30
D-01.	Operario de oficios	22,64	23,07
D-0102.	Jefe de equipo de mantenimiento	22,44	22,86
D-04.	Secretario/a	23,57	24,02
D-07.	Oficial administrativo B	24,74	25,21
E-01.	Encargado de operarios de mant.	25,78	26,27
E-01.	Enc. de oper. de mant. (emergencia)	52,01	53,00
E-03.	Jefe de estación	26,84	27,35
E-09.	Técnico especialista C	30,98	31,57
F-03.	Técnico especialista B	30,98	31,57
G-02.	Técnico especialista A	35,89	36,57

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 dirección de 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. Aún 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 en 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.

ANEXO 7

Aplicación reducción de jornada

Con el fin de fijar los criterios de disfrute de los días de reducción de jornada para los cobradores de peaje y en aplicación del artículo 8 del convenio, se acuerda lo siguiente:

Años 2006-2009.

Siete días: tres domingos y un sábado entre los meses de junio y septiembre. Un domingo y un sábado entre los meses de febrero y junio. Un domingo en el cuarto trimestre del año.

Los días de reducción de jornada, que serán determinados mediante el cuadrante de servicio por la empresa, no coincidirán con el período de vacaciones y siempre irán ligados a dos días de descanso; coincidiendo

con el día anterior en caso de reducción de jornada en sábado, y en el día posterior en el caso de los domingos.

Anualmente y durante el mes de febrero, la gerencia correspondiente pondrá a disposición del personal las tablas anuales de aplicación del presente acuerdo.

14863 *CORRECCIÓN de errores de la Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo.*

Advertidos errores en el texto de la Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 136, de 7 de junio, se procede a efectuar las correspondientes rectificaciones:

En la página 24873, segunda columna, en el artículo 9.1, apartado b), donde dice: «...que el beneficiario realice una inversión en inmovilizado material necesario para el desarrollo de la actividad...», debe decir: «...que el beneficiario realice una inversión en inmovilizado necesario para el desarrollo de la actividad...».

En la página 24873, segunda columna, en el artículo 9.2, apartado c), donde dice: «... a financiar inversiones en inmovilizado material, pudiéndose destinar hasta un 25 por ciento a financiar el activo circulante. En todo caso, el beneficiario deberá realizar una inversión en inmovilizado fijo por cuantía no inferior a 5.000 euros...», debe decir: «... a financiar inversiones en inmovilizado, pudiéndose destinar hasta un 25 por ciento a financiar el activo circulante. En todo caso, el beneficiario deberá realizar una inversión en inmovilizado por cuantía no inferior a 5.000 euros...».

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

14864 *RESOLUCIÓN de 17 de julio de 2007, del Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial, por la que se publican las ayudas concedidas correspondientes a la 1.ª convocatoria del año 2007, del Programa Cenit.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publican las ayudas concedidas por el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI) correspondientes a la 1.ª convocatoria del año 2007, al amparo de la Resolución de 5 de julio de 2006 por la que se convocan subvenciones destinadas a fomentar la cooperación estable público-privada en investigación, desarrollo e innovación (I+D+i), en áreas de importancia estratégica para la economía, mediante la creación de consorcios estratégicos nacionales de investigación técnica (Programa Cenit).

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 17 de julio de 2007.—El Presidente del Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial, Joan Trullén Thomàs.

ANEXO

Relación de subvenciones concedidas al amparo de la Resolución del CDTI de fecha 5 de julio de 2006 (BOE 11.07.2006)

Aplicación presupuestaria 20.15.467 c.749

Beneficiario (Líder del Consorcio/ Aie)	Acrónimo del Proyecto	Importe en euros
Tolsa, S. A.	Domino.	14.008.610
Neuropharma, S. A.	Melius.	10.074.302
Greencell, S. A.	I+dea.	13.906.926
Celaya Emparanza y Galdós, S. A.	Deimos.	13.759.469
Repsol Ypf, S. A.	Mediodía.	13.795.781
Endesa Servicios, S. L.	Denise.	11.793.719
Telefónica Investigación y Desarrollo, S. A. ..	Vision.	16.297.461
Mediaproducción, S. L.	I3media.	17.158.247
Iberdrola Distribución Eléctrica S. A.	Gad.	11.461.705
Sociedad General de Aguas de Barcelona, S. A.	Sostaqua.	11.842.194
Gas Natural S. D. G., S. A.	Sphera.	15.534.001