

Categorías	Tabla salarial		Hora extra Pesetas
	Diaria Pesetas	Mensual Pesetas	
Capataz .....	3.458	103.740	1.573
Encargado de Sección .....	4.119	123.570	1.876
Guarda y Sereno .....	3.305	99.150	1.504
Portero .....	3.305	99.150	1.504
Ordenanza .....	3.305	99.150	1.504
Almacenero y Listero .....	3.458	103.740	1.573
<i>Personal Administrativo</i>			
Aspirante dieciséis años .....	2.462	73.865	1.110
Aspirante diecisiete años .....	2.843	85.291	1.280
Telefonista .....	3.351	100.525	1.506
Auxiliar .....	3.506	105.185	1.575
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	3.593	107.778	1.618
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	3.824	114.706	1.721
Jefe de 2. <sup>a</sup> .....	4.254	127.631	1.913
Jefe de 1. <sup>a</sup> .....	4.410	132.291	1.986
<i>Personal Técnico</i>			
Delineante dibujante .....	3.698	110.937	1.666
Proyectista de 3. <sup>a</sup> .....	3.698	110.937	1.666
Proyectista de 2. <sup>a</sup> .....	3.853	115.597	1.735
Proyectista de 1. <sup>a</sup> .....	4.010	120.299	1.806
Maestro encargado .....	4.410	132.291	1.986
Técnico organización .....	3.825	114.746	1.721
Jefe de organización .....	4.410	132.291	1.986
Titular graduado medio .....	4.419	132.575	1.986
Titular grado superior .....	5.818	174.552	2.618

**20314** RESOLUCION de 9 de agosto de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «AT & T Network Systems España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «AT&T Network Systems España, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9007242), que fue suscrito con fecha 26 de julio de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegado de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 9 de agosto de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AT&T NETWORK SYSTEMS ESPAÑA

##### CAPITULO I.

##### Disposiciones generales

##### Artículo 1. Naturaleza jurídica y ámbito territorial.

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio han sido negociados y suscritos al amparo del título III de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Quedan afectados por el presente Convenio todos los centros de trabajo de la compañía «AT & T Network Systems España» en territorio nacional, tanto los actuales como los de futura creación.

##### Artículo 2. Ambito personal.

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal contratado por «AT&T NS ES».

Quedan expresamente excluidos de este ámbito de aplicación:

- Los miembros del Comité de Dirección.
- Los Directores, Subdirectores y Jefes.
- Las personas que ejercen habitualmente las funciones de secretariado de los miembros del Comité de Dirección.
- Aquellos empleados que ocupen puestos de especial confianza o grado de confidencialidad, previo acuerdo expreso entre el empleado y la empresa, con un máximo de veinticinco personas.

##### Artículo 3. Ambito temporal.

La entrada en vigor de este Convenio se producirá cuando la autoridad laboral disponga su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos se retrotraerán al 1 de marzo de 1995. Su duración será de doce meses, estableciéndose la misma hasta el 29 de febrero de 1996.

##### Artículo 4. Denuncia.

La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito que presentará la parte denunciante a la otra, en un plazo mínimo de tres meses antes de la expiración de aquél, o de cualquiera de sus prórrogas. Si no mediase esta denuncia, con la debida forma y antelación, el convenio se entenderá automáticamente prorrogado por tácita reconducción de año en año.

##### Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

##### Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio, compensan las que venían rigiendo anteriormente, y a su vez serán absorbibles por cualquier mejora futura en las condiciones económicas que venga determinada por la empresa, por disposiciones legales o convencionales, o por contenciosos administrativos o judiciales, siempre que, consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que las contenidas en el presente Convenio.

##### Artículo 7. Garantías personales.

Se respetarán las condiciones personales que, consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más beneficiosas para el trabajador que las contenidas en el presente Convenio, manteniéndose como garantías estrictamente «ad personam».

##### Artículo 8. Comisión Paritaria de Seguimiento y Control.

Ambas partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria de Seguimiento y Control, al amparo del artículo 85.2, e), del Estatuto de los Trabajadores, para entender de cuantas cuestiones le sean planteadas en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio.

Esta Comisión se constituirá en el «Boletín Oficial del Estado» y estará compuesta por seis miembros, siendo nombrados tres de ellos por cada parte.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, para tratar de asuntos propios de su competencia, dentro del plazo de cinco días siguientes a su convocatoria escrita y con expresión de los puntos a tratar.

Ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o judicial.

Esta Comisión ejercerá sus facultades sin perjuicio de las que correspondan a la jurisdicción competente.

**Artículo 9. Remisión a otros ámbitos de negociación.**

Ambas partes acuerdan la posibilidad de remitirse a Convenios de otros ámbitos y Acuerdos Marco suscritos entre organizaciones patronales y sindicales de las que formen parte, para aspectos concretos y puntuales no previstos en el presente Convenio, siempre que exista acuerdo entre los firmantes y no exista disposición legal alguna que lo impida.

**Artículo 10. Normativa interna.**

Las normativas internas que afecten a las condiciones laborales, no previstas en este Convenio (normativa de trabajos sistemáticos en campo, buscaperonas, etc.), contarán con la participación del Comité de Empresa. La normativa interna no incluida en el presente Convenio sobre viajes, control de presencia, etc., estará a disposición de todos los empleados.

**CAPITULO II****Organización del trabajo****Artículo 11. Principio general.**

La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la compañía, quien la ejercerá respetando lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y demás normativa legal de aplicación.

Sin merma de esta facultad, los Comités de Empresa y Delegados de Personal tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación, vigilancia y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo.

**Artículo 12. Clasificación profesional.**

El Comité de Empresa designará dos miembros que participarán con voz y voto en la Comisión de Valoración de Puestos Standard.

Aquellos empleados que entiendan que ocupan un puesto de trabajo que debería llevar aparejada una categoría profesional distinta a la que ostentan, podrán reclamar ante esta Comisión, que les contestará en un plazo máximo de un mes y medio.

Si de esta contestación se deriva una nueva categoría para el trabajador, los efectos de la misma se retrotraerán a la fecha de reclamación ante la indicada Comisión.

**Artículo 13. Provisión de vacantes y de puestos de nueva creación.**

Ante las vacantes de puestos que se produzcan para personal afectado por el presente Convenio, la compañía convocará internamente, previo a que se produzca una convocatoria externa, el proceso a seguir para cubrir dichos puestos, especificando:

Denominación del puesto y ubicación.  
Requerimientos necesarios.

y facilitando un margen temporal de respuesta razonable para los candidatos internos.

Recibidas las solicitudes internas, el proceso de selección tendrá el mismo carácter en cuanto a aplicación de pruebas y entrevistas que con los candidatos externos, exceptuando los tiempos de citación, en los que se facilitará al empleado la realización de entrevistas o pruebas en un horario lo más adaptable posible a su conveniencia.

Llegada la fase final, si hubiese sido necesario acudir a selección externa y coincidieran en igualdad de condiciones los candidatos internos y externos, la empresa ofertará el puesto en primer lugar al candidato interno. Si concurriese varios candidatos internos en igualdad de condiciones, se dará preferencia al más antiguo en la empresa.

El empleado que haya sido finalmente seleccionado recibirá de la empresa una comunicación por escrito, confirmando esta circunstancia y estableciéndose un plazo para efectuar el cambio de puesto.

Se facilitará información con frecuencia bimestral a un miembro del Comité de Empresa sobre las vacantes publicadas y los procesos de selección que han seguido cada una de ellas, así como la utilización de ETT y acuerdos de Cooperación Educativa (becarios).

**Artículo 14. Formación Continua. FORCEM.**

El Comité de Empresa tendrá participación en la elaboración del Plan de Formación que la empresa presente ante la FORCEM.

Dicho Comité designará dos representantes a estos efectos.

**CAPITULO III****Iniciación y extinción de la relación laboral****Artículo 15. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.**

En desarrollo de lo establecido en el artículo 9 del presente Convenio, ambas partes acuerdan remitirse al artículo 18 bis, último párrafo del Convenio para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid, en relación al plazo de duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción.

**Artículo 16. Período de prueba.**

Las incorporaciones de personal se considerarán realizadas a título de prueba, estableciéndose al efecto unos períodos de prueba variables, según la índole del puesto a cubrir, que se fijan en la siguiente escala, de acuerdo con el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Peones y Especialistas: Quince días.
2. Subalternos y oficiales de Producción: Un mes.
3. Administrativos y Técnicos No Titulados: Dos meses.
4. Técnicos Titulados: Seis meses.

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

**Artículo 17. Excedencias.****A) Excedencia forzosa:**

La excedencia forzosa dará lugar a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo se concederá esta excedencia a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales reconocidas por «AT&T NS ES».

El reintegro se producirá en un plazo máximo de treinta días a partir de su solicitud.

**B) Excedencia voluntaria:**

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de dos años y máximo de cinco.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando esta excedencia se solicite por motivos de formación del trabajador, el plazo mínimo podrá ser por un año, siempre que el citado motivo se acredite documentalmente.

El tiempo que duren las excedencias recogidas en los dos párrafos anteriores no se computará a ningún efecto. El trabajador excedente en tales casos conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Excedencia para el cuidado de hijos.—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años ni inferior a un año, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. En este supuesto, cuando la excedencia no supere el plazo de un año, el reintegro en el puesto se producirá en el plazo máximo de sesenta días desde su solicitud. Si esta excedencia se solicita por dieciocho meses la reserva será, no del mismo puesto, sino de un puesto de igual o similar categoría.

Cuando el padre y la madre fuesen trabajadores de «AT&T NS ES» sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

No podrán solicitar las excedencias previstas en este apartado B) los trabajadores contratados bajo cualquier modalidad de duración determinada.

**Artículo 18. Dimisión del trabajador.**

El trabajador que desee extinguir unilateralmente su contrato de trabajo vendrá obligado a respetar un plazo de preaviso en la forma siguiente, salvo acuerdo entre el empleado y la empresa:

- a) Titulados Superiores y Medios o asimilados a éstos, Jefes Administrativos y Analistas: Un mes.
- b) Resto del personal: Quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario correspondiente a los días de preaviso incumplidos.

#### Artículo 19. *Jubilaciones anticipadas.*

Aquellos trabajadores a los que la ley les permita acogerse a la jubilación anticipada y decidan hacer uso de este derecho, siempre que exista acuerdo entre el trabajador y la empresa, serán incentivados con las siguientes mensualidades de salario:

- A los sesenta años: Dieciséis mensualidades.
- A los sesenta y un años: Catorce mensualidades.
- A los sesenta y dos años: Doce mensualidades.
- A los sesenta y tres años: Diez mensualidades.

El importe de cada mensualidad se calculará mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario Bruto Año (Sal. Base + Plus Conv. + Complem. Personal + Compl. Reconve. Industr.) + Grati. Conve.}}{14}$$

14

### CAPITULO IV

#### Jornada y descanso

#### Artículo 20. *Jornada de trabajo, calendario y vacaciones.*

Para 1995 la jornada laboral en cómputo anual para todo el personal de «AT&T NS ES» será de mil setecientos catorce horas de trabajo efectivo, a realizar en doscientos diecinueve días laborables, según el acuerdo sobre Calendario Laboral y Vacaciones para 1995 suscrito entre las representaciones económica y social con fecha 14 de diciembre de 1994.

Los trabajadores sujetos al régimen de turnos, dispondrán de un descanso entre jornada de quince minutos diarios para tomar el bocadillo. La empresa considera cinco de esos minutos como tiempo efectivo de trabajo.

Todo el personal dispondrá de veintidós días laborables de vacaciones, según el mencionado acuerdo de fecha 14 de diciembre de 1994, el cual se adjunta al texto de este Convenio como anexo 1.

La jornada laboral anual y el número de días laborables antes mencionados se prorrogarán provisionalmente, tomándose como punto de partida para la elaboración del Calendario Laboral de 1996. Si de la negociación del próximo Convenio Colectivo se derivara alguna modificación en materia de jornada o de días laborables, el ajuste se realizaría posteriormente a la firma de aquél, en los meses de 1996 que quedasen por transcurrir.

Se faculta expresamente a la Comisión Paritaria para llevar a cabo acuerdos puntuales de flexibilidad en la distribución de la jornada anual pactada, dependiendo de las necesidades organizativas del proceso productivo.

#### Artículo 21. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

- a) Enfermedad grave u hospitalización de padres, abuelos, hijos, hermanos, cónyuges y nietos: Dos días naturales.
- b) Fallecimiento de padres, hijos, cónyuge y hermanos: Tres días laborables.
- c) Fallecimiento de nietos y abuelos: Dos días naturales.
- d) Alumbramiento de esposa: Dos días laborables. A estos dos días laborables se añadirían de forma continuada, otros dos días naturales en caso de que el nacimiento se haya producido mediante cesárea. En este caso no procederá la acumulación de la licencia por enfermedad grave u hospitalización.
  - e) Matrimonio de hijos, hermanos y padres: Un día natural.
  - f) Matrimonio del trabajador: Quince días naturales, a contar a partir del primer día laborable posterior al hecho causante. Si la boda se celebra en día laborable, los quince días naturales se contarán a partir de dicho día.
  - g) Traslado de domicilio: Un día natural.
  - h) Lactancia: Una hora al día durante nueve meses a partir del alumbramiento.
  - i) Exámenes para obtener título académico o profesional: Tiempo necesario si coincide con jornada de trabajo.

j) Consulta médica de la Seguridad Social: Tiempo necesario si coincide con jornada de trabajo.

En aquellos casos en que el hecho se produzca en otra provincia, distinta a la del centro de trabajo del empleado, se tendrá derecho a la siguiente ampliación de los días:

- Apartados a), b) y c): Cuatro días naturales.
- Apartado d): Cuatro días laborables.
- Apartado e): Dos días naturales.

Los familiares citados en este artículo se entienden tanto por consanguinidad como por afinidad. En el caso del cónyuge, se asimilan las situaciones de convivencia habitual de hecho a las de derecho.

Se adjunta tabla-resumen como anexo 2.

### CAPITULO V

#### Retribuciones

#### Artículo 22. *Incremento salarial.*

Se establece un incremento salarial del 3,9 por 100 que se aplicará sobre los conceptos retributivos «Salario Base», «Plus Convenio», «Complemento Personal», «Complemento Reconversión Industrial I» y «Complemento Reconversión Industrial II». La aplicación de este incremento salarial a las tablas salariales vigentes hasta el 28 de febrero de 1995 da como resultado las nuevas tablas salariales que se adjuntan como anexo 3.

#### Artículo 23. *Cláusula de revisión.*

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara en el período comprendido entre el 1 de marzo de 1995 y el 29 de febrero de 1996, un incremento superior al 3,9 por 100 se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en lo que exceda dicho IPC sobre la indicada cifra, siempre que no se supere el 4,5 por 100. Si el IPC citado superase este 4,5 por 100 no tendrá aplicación esta cláusula de revisión en la parte que quedase excedida sobre el citado 4,5 por 100.

El porcentaje de incremento que se fijase como revisión salarial según lo establecido en el párrafo anterior, se abonará con efectos de 1 de marzo de 1995, tomándose como base de aplicación los conceptos retributivos establecidos en el artículo 22, en las cuantías que figuran en las tablas salariales revisadas, que se adjuntan al acta de 23 de marzo de 1995, de la Comisión Paritaria de Seguimiento y Control. Las cantidades resultantes, una vez incorporado el porcentaje de incremento, servirán como base de cálculo para el próximo Convenio Colectivo.

#### Artículo 24. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una de ellas en el mes de junio, y la otra con ocasión de las fiestas de Navidad, consistentes cada una en una mensualidad de salario bruto.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado por semestres naturales del año en que se abonen y en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

#### Artículo 25. *Gratificación convenio.*

Se establece una gratificación por un importe de 66.000 pesetas brutas que se abonarán en el mes de septiembre del año en curso. Esta gratificación no tiene la consideración de complemento retributivo de vencimiento periódico superior al mes, por lo cual será percibida exclusivamente por los empleados que estén de alta en la empresa en el citado mes.

#### Artículo 26. *Plus de distancia y transporte.*

Los trabajadores que tengan derecho al cobro del plus de distancia y transporte, por haber suscrito individualmente la aceptación del mismo, o lo suscriban en el futuro, percibirán la cantidad de 764 pesetas por cada día de desplazamiento efectivo al centro de trabajo de Tres Cantos.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrara en el período comprendido entre el 1 de marzo de 1995 y el 29 de febrero de 1996, un incremento superior al 3,9 por 100, se efectuará una revisión de la cantidad señalada en el párrafo anterior, en lo que exceda dicho IPC sobre el citado 3,9 por 100. Tal incremento no tendrá efectos retroactivos y servirá como base de cálculo para incrementos futuros de este plus.

**Artículo 27. Complemento horario sin jornada intensiva (tipo B).**

Las personas adscritas al horario denominado horario B) sin jornada intensiva, percibirán la cantidad de 22.892 pesetas en un pago único a realizar durante el mes de julio.

**Artículo 28. Trabajo a turnos.****A) Plus turno de tarde (fábrica, mantenimiento y distribución física).**

Este plus afectará a los trabajadores que prestan sus servicios en turno de tarde, es decir de quince a veintitrés horas.

El valor de este plus se establece en 963 pesetas por día laborable trabajado en horario de tarde.

**B) Plus turno de noche (fábrica, mantenimiento y distribución física).**

Este plus afectará a los trabajadores que prestan sus servicios en turno de noche, es decir de 23 a 7 horas.

El valor de este plus se establece en 1.500 pesetas por día laborable trabajado en horario de noche.

**C) Complemento de nocturnidad.**

En concepto de nocturnidad se abonará un 25 por 100 del salario base de las horas comprendidas entre las veintidós a las seis horas.

Para el turno de noche se considerarán las ocho horas como nocturnas.

**D) Servicio de Operadores de Tecnología de la Información.**

Mientras se mantenga el actual régimen de turnos, las personas adscritas a este servicio y que realicen turnos rotativos alternos de forma continuada percibirán 482 pesetas por cada día de trabajo efectivo.

**Artículo 29. Complemento de antigüedad.**

El complemento de antigüedad estará constituido por quinquenios, con un máximo de cinco, percibiéndose mensualmente, incluyendo las dos pagas extraordinarias.

Cada quinquenio tendrá un valor del 3 por 100 del salario base mensual correspondiente a cada trabajador y se devengará a partir del día primero del mes en que se cumplan cinco, o múltiplos de cinco, años de servicio en «AT&T NS ES».

**Artículo 30. Horas extraordinarias.**

Se reducirán al mínimo indispensable las horas extraordinarias, calificándose las mismas de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Tendencia a la supresión.

2. Horas extraordinarias de fuerza mayor: Se realizarán cuando vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños análogos, que puedan producir graves perjuicios a la empresa o a terceros.

3. Horas extraordinarias estructurales: Se considerarán tales las producidas por:

Cierre administrativo e inventario anuales.

Períodos imprevistos.

Períodos punta de producción.

Ausencias imprevistas.

Cambios de turnos.

Parada, puesta en marcha y mantenimiento de instalaciones.

La retribución de estas horas se efectuará incrementando en un 75 por 100 el valor de la hora ordinaria, entendiéndose por éste el resultado de la siguiente fórmula:

$$\text{Valor hora ordin.} = \frac{\text{Sal. base} + \text{Plus conv.} + \text{Comp. personal} + \text{Antigüedad}}{\text{Número horas jornada anual trabajo efectivo}}$$

Si las horas extraordinarias se efectúan en festivo, el incremento será del 100 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

Las horas extraordinarias también podrán compensarse por una hora de descanso + 0,75 en compensación económica.

La forma de compensación que se utilizará en cada caso dependerá de las necesidades organizativas acreditadas por la dirección de la compañía, previa información al interesado.

La compañía informará a los representantes de los trabajadores sobre la realización de las horas extraordinarias.

**Artículo 31. Kilometraje.**

Los gastos producidos a los empleados en desplazamientos de trabajo con vehículos particulares, que requieran el abono por la compañía del correspondiente kilometraje, según lo establecido en la normativa interna sobre viajes, se abonarán a razón de 35 pesetas brutas por kilómetro recorrido, que serán abonados en la forma indicada por la normativa fiscal vigente en la materia.

**Artículo 32. Abono de retribuciones.**

El abono de las retribuciones se hará efectivo mediante transferencia bancaria con carácter general. A este fin, todo el personal facilitará a la empresa los datos necesarios de la entidad bancaria donde desee le sean efectuadas las correspondientes transferencias.

**Artículo 33. Anticipos.**

Se concederán aquellos anticipos solicitados por importe de hasta un 100 por 100 del salario líquido mensual, a devolver hasta en tres mensualidades mediante descuento en nómina.

Además se concederán las solicitudes de anticipo de hasta el 100 por 100 de la gratificación extraordinaria, antes del devengo total de la misma.

Se tratarán de forma individualizada aquellas solicitudes basadas en casos de necesidad urgente y grave.

En lo no recogido en este artículo se estará a la normativa interna que regula el trámite para la solicitud y concesión de anticipos, según la cual se establecerá un límite máximo de dos anticipos sobre el salario mensual y uno sobre la gratificación extraordinaria al año para cada empleado.

**CAPITULO VI****Beneficios sociales****Artículo 34. Ayudas de estudios.**

Se establece en las siguientes condiciones:

Para hijos de empleados:

a) Guardería: Se abonarán 7.500 pesetas por curso escolar, previa presentación del resguardo de pago de la guardería.

b) Estudios de régimen general no universitarios (desde tres hasta dieciocho años): Se percibirán 15.000 pesetas por curso escolar, previa presentación de fotocopia del resguardo de matrícula del curso para el cual se solicita la ayuda. No se concederá esta ayuda si se repite curso.

c) Estudios universitarios (máximo veinticuatro años de edad): Se abonarán 30.000 pesetas por curso escolar, previa presentación de fotocopia del resguardo, de matriculación en el curso para el que se solicita la ayuda, no pudiendo becarse dos veces una misma asignatura.

c) Escuelas de Educación Especial: Los trabajadores que tengan hijos discapacitados matriculados en este tipo de centros educativos percibirán por cada hijo en esta situación la cantidad de 25.000 pesetas brutas mensuales durante diez meses al año.

Para empleados.—Se crea un fondo administrado por una Comisión Paritaria que se constituirá al efecto, destinándose a tal fondo la cantidad de 2.100.000 pesetas más 200.301 pesetas (sobrante del Convenio anterior). Para tener derecho a optar a este tipo de ayuda será necesario cumplir los requisitos que se detallan a continuación y además los que establezca dicha Comisión:

Antigüedad en la empresa de un año.

Que sean estudios impartidos en centros reconocidos oficialmente.

Que exista continuidad en los estudios.

Que los estudios sean interesantes para la promoción del trabajador en la empresa.

Que las asignaturas no hayan sido becadas con anterioridad.

**Artículo 35. Indemnización complementaria en situación de incapacidad laboral transitoria (ILT).**

Durante la situación de ILT, el trabajador percibirá una indemnización complementaria por parte de la empresa sobre la prestación asignada por la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social, hasta completar el 100 por 100 de su salario real.

**Artículo 36. Comidas.**

El precio de la comida en la parte que abona el trabajador queda fijado en 100 pesetas cada comida durante 1995. Esta cantidad se revisará en los sucesivos años en la misma proporción en que se revise el coste del servicio.

**Artículo 37. Seguros de vida y accidentes.**

La compañía tiene concertadas para los empleados incluidos dentro del ámbito laboral las siguientes coberturas y capitales asegurados:

A) Seguro de vida.—Constituye el objeto de este seguro el riesgo de fallecimiento e invalidez absoluta y permanente de los empleados.

Coberturas:

Fallecimiento.

Invalidez absoluta y permanente.

Capital asegurado.

Una anualidad de salario bruto en ambos supuestos.

B) Seguro de accidentes complementario al seguro de vida.—Mediante este seguro quedan garantizadas las consecuencias de los accidentes corporales que puedan sufrir los empleados.

Coberturas:

Muerte.

Invalidez permanente.

Asistencia sanitaria.

Capital asegurado.

Dos veces el salario anual en caso de muerte.

Tres veces el salario anual en caso de invalidez permanente.

Gastos de asistencia sanitaria hasta un máximo de 300.000 pesetas por todos los conceptos.

**Artículo 38. Grupo de Empresa.**

Con fecha 26 de marzo de 1992, se constituyó el grupo de empresa de «AT&T NS ES», que funciona de acuerdo con sus propios Estatutos. La compañía facilitará la realización de sus actividades y colaborará de cara a un adecuado desarrollo de las mismas.

Las posibles subvenciones que se establezcan para este grupo de empresa no serán incluidas en el Convenio, al tener esta asociación carácter autónomo.

**Artículo 39. Transporte colectivo de empresa.**

Los treinta nuevos usuarios del transporte colectivo de empresa que por el acuerdo firmado en el III Convenio Colectivo se acogieron a este servicio con carácter provisional, pasan a hacer uso de este derecho de forma definitiva y en las condiciones que mantienen los antiguos usuarios.

**CAPITULO VII****Seguridad e higiene****Artículo 40. Seguridad e higiene.**

Es objetivo de las partes firmantes el mantenimiento de unos niveles óptimos de la seguridad e higiene en el trabajo. En este sentido, ambas partes colaborarán en el diseño e implementación de aquéllas.

La seguridad, la higiene y la salud de los trabajadores representan un objetivo que no deberá subordinarse a consideraciones de carácter puramente económicas.

A este respecto, existe un Comité de Seguridad e Higiene formado por cuatro miembros designados por la empresa, cuatro por los representantes de los trabajadores y un secretario con voz pero sin voto. La empresa designará un Presidente de entre los miembros.

Este Comité tiene atribuidas, entre otras, las funciones de vigilancia, control y participación en la aplicación de planes y normas de seguridad e higiene, prevención de riesgos, acciones formativas etc. Los miembros de este Comité dispondrán del tiempo necesario para el desarrollo de su actividad.

El Comité de Seguridad e Higiene, una vez constituido, elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno.

La empresa se compromete a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de higiene y seguridad en el trabajo a los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes.

El trabajador se compromete a seguir dichas enseñanzas.

El Comité de Seguridad e Higiene y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores, que aprecie una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la compañía por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo.

La empresa se compromete a organizar y mantener las historias clínicas de cada empleado en el Servicio Médico Interno.

El Comité de Seguridad e Higiene recibirá copia de los resultados de los análisis realizados a los alimentos servidos en el comedor de la empresa.

Los menús serán publicados semanalmente.

**CAPITULO VIII****Representación de los trabajadores****Artículo 41. Derechos sindicales.**

Las partes firmantes de este Convenio respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores que regulan los derechos de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, así como los de las Secciones Sindicales formalmente constituidas en «AT&T NS ES».

Los Delegados de las Secciones Sindicales con implantación en la empresa dispondrán del mismo crédito de horas mensuales que los miembros del Comité de Empresa.

Tales Delegados asistirán con voz pero sin voto a las reuniones y actividades del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular en cómputo mensual el conjunto de horas de sus distintos miembros en uno o en varios de sus componentes, previo acuerdo con la Dirección de Recursos Humanos.

Los representantes legales de los trabajadores comunicarán a la empresa, siempre que sea posible, con una antelación previa de veinticuatro horas, la fecha y hora en que dispondrán del crédito horario para tareas sindicales. Las reuniones convocadas por la Dirección de la compañía no computarán con cargo a este crédito.

La empresa dotará de mobiliario y material de oficina a los locales del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales.

**CAPITULO IX****Faltas y sanciones****Artículo 42. Definición de las faltas.**

Se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan incumplimiento de sus deberes laborales.

**Artículo 43. Graduación de las faltas.**

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

**Artículo 44. Faltas leves.**

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación cometidas durante el periodo de un mes.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente; esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) Descuidos repetidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo o higiene personal.

- f) Falta de corrección hacia otros empleados o hacia el público.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

#### Artículo 45. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.
- b) Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo, o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como incumplir la normativa interna sobre control de presencia. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.
- j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

#### Artículo 46. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otro delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La embriaguez habitual durante el trabajo.
- g) El consumo o introducción en el centro de trabajo de drogas tóxicas, estupefacientes, así como la permanencia en el mismo en estado de intoxicación producido por dichas sustancias.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa, así como revelar datos confidenciales a personas ajenas.
- i) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- j) Las agresiones físicas o verbales que supongan grave falta de respeto o consideración con los empleados o sus familiares durante el trabajo o con ocasión o motivo del mismo.
- k) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- l) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

- m) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- n) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- o) El abuso de autoridad por parte de cualquier supervisor, consistente en actuaciones de éste que impliquen menoscabo del respeto a la dignidad personal de los empleados a sus órdenes.
- p) Asimismo, se considerarán faltas muy graves todos los supuestos previstos legalmente como causas justificativas de despido.

#### Artículo 47. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas prescribirán:

- Faltas leves: A los diez días.
- Faltas graves: A los veinte días.
- Faltas muy graves: A los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 48. *Sanciones.*

A) Sanciones a las faltas leves. Las faltas leves serán sancionadas con:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

B) Sanciones a las faltas graves. Las faltas graves serán sancionadas: Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

C) Sanciones a las faltas muy graves. Las faltas muy graves serán sancionadas:

1. Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
2. Despido.

Las posibles sanciones a imponer a un miembro de alguna Sección Sindical serán comunicadas previamente a esta Sección, siempre que la empresa tenga constancia de la pertenencia.

Se trasladará previamente al Comité de Empresa la intención de sancionar a determinados trabajadores, siempre que se considere que la intervención de este Comité pudiera tener efectos preventivos beneficiosos.

#### ACTA

En Tres Cantos, a 14 de diciembre de 1994, se reúnen las personas señaladas a continuación, como representaciones social y económica de la compañía «AT&T Network Systems España, Sociedad Anónima».

Por la representación social: Don Miguel Fernández Galán y don Félix Ponce Martínez.

Por la representación económica: Don Plácido Fajardo Lupiáñez.

El motivo de la presente reunión es la negociación del calendario laboral y vacaciones para 1995, en relación a lo cual ambas partes

#### ACUERDAN

1.º Calendario laboral para 1995:

A) Días festivos no recuperables establecidos por la Comunidad Autónoma de Madrid y el Ayuntamiento de Tres Cantos:

- 6 de enero.
- 20 de marzo.
- 21 de marzo (fiesta local).
- 13 de abril.
- 14 de abril.
- 1 de mayo.
- 2 de mayo.
- 26 de junio (fiesta local).
- 15 de agosto.
- 12 de octubre.
- 1 de noviembre.
- 6 de diciembre.
- 8 de diciembre.
- 25 de diciembre.

## B) Puentes de compañía:

- 2 de enero.
- 12 de abril.
- 13 de octubre.

2.º Vacaciones.—Todo el personal dispondrá de veintidós días laborables de vacaciones, de acuerdo con la siguiente distribución:

## A) Personal de Fábrica: Fechas de disfrute:

- 10 y 11 de abril (dos días laborables).
- 31 de julio (un día laborable).
- 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11 y 14 de agosto (10 días laborables).
- 26, 27, 28 y 29 de diciembre (cuatro días laborables).

Los cinco días laborables restantes se disfrutarán inmediatamente antes o después de la primera quincena de agosto, a la vista de las peticiones de los interesados, garantizándose la cobertura de las necesidades de producción, a juicio de los supervisores correspondientes.

B) Resto de personal: Fechas de disfrute.—Quince días laborables se disfrutarán como mínimo de forma continuada e incluyendo el período comprendido entre el 31 de julio y el 15 de agosto.

No obstante, si las necesidades del servicio no lo permitieran, a juicio de los supervisores correspondientes, podrán disfrutarse estos quince días

laborables continuados durante los meses de junio, julio, agosto o septiembre.

Siete días restantes fraccionables en tres períodos como máximo.

Los empleados que disfruten quince días laborables de vacaciones durante el período de jornada intensiva dispondrán de dos días flotantes para ajustar su jornada anual al cómputo de horas de trabajo efectivo a realizar.

Asimismo, los que disfruten los veintidós días laborables durante el período de jornada intensiva tendrán la posibilidad de disfrutar de otras ocho horas, distribuidas durante el resto del año.

Si el número de días de vacaciones tomados durante la jornada intensiva fuese distinto de los quince o veintidós días indicados, se disfrutarán tantas horas libres como días de vacaciones se hayan tomado en período de jornada intensiva.

3.º Días flotantes.—Todos los empleados de la compañía disfrutarán de dos días flotantes a lo largo de 1995.

Para las incorporaciones producidas durante 1995, los días flotantes se calcularán proporcionalmente.

Tanto los días como las horas flotantes indicados en los puntos 2 y 3 se fijarán de acuerdo con los supervisores, garantizándose la cobertura del servicio.

Lo que en prueba de conformidad firman los presentes en el lugar y la fecha indicados.

# CALENDARIO 1995

## ENERO

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

## FEBRERO

L	V	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28					

## MARZO

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

## ABRIL

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

## MAYO

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

## JUNIO

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

## JULIO

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

## AGOSTO

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

## SEPTIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

## OCTUBRE

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

## NOVIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

## DICIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						



Fiestas Oficiales



Vacaciones Fábrica



No laborables en AT&amp;T NS ES

Jornada Anual : 1.714 h.

Jornada Intensiva: 3 Julio - 24 Agosto (a.d)

Días Laborables : 219



**LICENCIAS RETRIBUIDAS**

MOTIVO LICENCIA	TIEMPO CONCEDIDO		JUSTIFICANTE
	PROVINCIA CENTRO TRABAJO	OTRA PROVINCIA	
ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACION Padres, Abuelos, Hijos, Hermanos, Cónyuges, Nietos	2 días naturales	4 días naturales	Certif. Médico Constará enfermedad u hospitalización
FALLECIMIENTO Padres, Hijos, Cónyuge, Hermanos	3 días laborables	4 días naturales	Docum. acreditativo de parentesco
FALLECIMIENTO Nietos, Abuelos	2 días naturales	4 días naturales	Docum. acreditativo de parentesco
ALUMBRAMIENTO ESPOSA Mediante Cesárea	2 días laborables 2 días laborables + 2 días naturales	4 días laborables	Libro familia Certif. Médico Constará Alumbram. mediante Cesárea
MATRIMONIO Hijos, Hermanos, Padres	1 día natural	2 días naturales	Invitación y justif. parentesco
MATRIMONIO TRABAJADOR	15 días naturales		Libro familia
TRASLADO DOMICILIO	1 día natural		Cambio médico S.Soc.
LACTANCIA	1 hora al día durante 9 meses		
EXAMENES PARA OBTENCION TITULO ACADÉMICO O PROFESIONAL	Tiempo necesario si coincide hora examen con jornada trabajo		Justificante académico
CONSULTA MEDICA SEG. SOCIAL	Tiempo necesario si coincide con jornada trabajo		Justificante médico

**TABLA SALARIAL**  
1 marzo 1995 - 29 febrero 1996

CATEGORIA	SAL. CONV. ANUAL	SAL. BASE MENSUAL	PLUS CONV. MENSUAL
TITULADO SUP. + 1 AÑO	3.886.027	138.787	138.787
TITULADO SUP. ENTRADA	3.688.432	131.730	131.730
TITULADO MED. + 1 AÑO	3.622.567	129.377	129.377
TITUL. MEDIO ENTRADA	3.424.973	122.320	122.320
ASIM. TITUL. SUP.	3.688.432	131.730	131.730
ASIM. TITUL. MED.	3.424.973	122.320	122.320
JEFE ADMINISTRAT. 1*	3.293.243	117.616	117.616
JEFE ADMINISTRAT. 2*	3.095.648	110.559	110.559
OFICIAL 1* ADMINISTR.	2.898.054	103.502	103.502
OFICIAL 2* ADMINISTR.	2.700.459	96.445	96.445
AUXILIAR ADMINISTR.	2.457.033	87.751	87.751
ANALISTA	3.293.243	117.616	117.616
PROGRAMADOR	3.029.783	108.207	108.207
OPERADOR	2.634.594	94.093	94.093
ENCARGADO	2.996.851	107.030	107.030
TECNICO ORGANIZ. 1*	2.898.054	103.502	103.502
MAESTRO INDUSTRIAL	2.832.189	101.150	101.150
TECNICO NO TITULADO	2.766.324	98.797	98.797
DELINEANTE 1*	2.700.459	96.445	96.445
ORDENANZA	2.457.033	87.751	87.751
TELEFONISTA	2.469.932	88.212	88.212
CHOFER	2.476.519	88.447	88.447

VALOR QUINQUENIO MENSUAL
4.164
3.952
3.681
3.670
3.952
3.670
3.528
3.317
3.105
2.893
2.633
3.528
3.246
2.823
3.211
3.105
3.034
2.964
2.893
2.633
2.646
2.655

		SAL. BASE DIA	PLUS CONV. DIA			
OFICIAL 1* PROD.	2.764.162	98.720	98.720	3.251,96	3.251,96	2.962
OFICIAL 2* PROD.	2.610.598	93.236	93.236	3.071,29	3.071,29	2.797
OFICIAL 3* PROD.	2.457.033	87.751	87.751	2.890,63	2.890,63	2.633
ESPECIALISTA	2.225.573	79.485	79.485	2.618,32	2.618,32	2.385
PEON	2.041.811	72.922	72.922	2.402,13	2.402,13	2.188