

de solvencia voluntario inicial, adicional a mínimo obligatorio, tomando como referencia las provisiones matemáticas a 31 de diciembre de 2000 de los partícipes activos y asimilados al alta, de modo tal que la indicada aportación suplementaria se atribuirá prioritariamente a aquellos partícipes activos y asimilados al alta cuyas aportaciones ordinarias, directas o imputadas, no fueran suficientes para constituir el mencionado margen voluntario, teniendo en cuenta las prestaciones establecidas en el vigente Reglamento. El porcentaje del referido margen de solvencia inicial, así como la relación individualizada de la distribución de la citada aportación suplementaria extraordinaria, serán objeto de determinación mediante la correspondiente valoración actuarial y ratificados por la Comisión de Control del Plan de Pensiones.

Disposición final única. *Entrada en vigor del presente Reglamento.*

El presente Reglamento entrará en vigor el día 1 de enero de 2001, fecha en que se entenderán derogados y sustituidos, a todos los efectos, los Reglamentos hasta ahora vigentes.

**18523** *RESOLUCIÓN de 6 de septiembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Avaya Comunicación España, Sociedad Limitada».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Avaya Comunicación España, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9014072), que fue suscrito con fecha 26 de abril de 2002 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa y Delegado de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 6 de septiembre de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AVAYA COMUNICACIÓN ESPAÑA, SOCIEDAD LIMITADA»

### CAPÍTULO 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 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.

Quedan afectados por el presente Convenio todos los centros de trabajo de la compañía «Avaya Comunicación España, Sociedad Limitada» en territorio nacional, tanto los actuales como los de futura creación.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal contratado por «Avaya Comunicación España, Sociedad Limitada».

Quedan expresamente excluidos de la aplicación del capítulo V (Retribuciones) del presente convenio, excepto del artículo 22 sobre gratificaciones extraordinarias y del artículo 26 sobre abono de retribuciones:

- Los empleados de los grupos profesionales B y C.
- Aquellos empleados de Departamentos cuya estructura salarial esté sujeta a planes de compensación ligados a ventas.

El Comité de Empresa recibirá información de las personas excluidas del ámbito de aplicación del capítulo V del presente Convenio.

Artículo 3. *Ámbito 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 económicos se retrotraerán al 1 de octubre de 2001. Su duración será de veinticuatro meses, con dos periodos:

Primer período: Desde el 1 de octubre de 2001 hasta el 30 de septiembre de 2002.

Segundo período: Desde el 1 de octubre de 2002 hasta el 30 de septiembre de 2003.

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 plazo de quince días a partir de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», y estará compuesta por cuatro miembros, siendo nombrados dos 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, 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.

## CAPÍTULO 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, el Comité de Empresa y Delegados de Personal tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación, vigilancia y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo.

Artículo 12. *Clasificación profesional.*

1. Esta nueva clasificación profesional y sus normas complementarias tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a una organización productiva más racional y dinámica, que potencie al mismo tiempo la formación y promoción profesional, sin menoscabo de la dignidad y justa retribución de los trabajadores.

Se crea una Comisión Técnica, formada por las representaciones de la Dirección y del Comité de Empresa, que desarrollará la nueva clasificación profesional en Grupos Profesionales, de acuerdo con lo previsto en el apartado 5 del presente artículo. La citada Comisión clasificará a los trabajadores en los grupos profesionales descritos en el dicho apartado 5, y resolverá las posibles discrepancias que pudieran surgir. Para todos aquellos supuestos en los que no exista acuerdo en la Comisión Técnica sobre la clasificación de determinados trabajadores, se estará a la decisión de la empresa.

2. El personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo se clasificará en cuatro Grupos Profesionales (GP), teniendo en cuenta las funciones y/o tareas que realice.

3. Los GP agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y las funciones y/o tareas que desempeñen, que se determinarán en base a los factores de encuadramiento.

4. Cuando un trabajador desempeñe funciones y/o tareas concurrentes propias de dos o más GP, se clasificará atendiendo a la duración de cada una de ellas y a los factores de encuadramiento. De entenderse una igualdad de desempeño entre funciones propias de dos GP, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del GP superior.

5. Criterios para la clasificación de los trabajadores en grupos profesionales.

a) Criterios generales.—La clasificación en los nuevos GP se realizará por interpretación y aplicación de los factores de encuadramiento y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

b) Factores de encuadramiento.—El encuadramiento de los trabajadores en un determinado GP y división funcional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores:

Formación: Factor que tiene en cuenta los conocimientos básicos adquiridos como consecuencia de haber cursado estudios académicos o experiencia profesional similar.

Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, el grado de conocimientos y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencia.

Iniciativa: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de funciones y/o tareas, así como la capacidad de sugerir e implantar mejoras en los procesos.

Autonomía: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función.

Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta:

El grado de supervisión/ordenación y coordinación de tareas.

La capacidad de interrelación.

Características del colectivo.

Número de personas sobre las que ejerce el mando.

Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

## c) Grupos profesionales:

## I. Grupo profesional A.

1. Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar, Educación General Básica o Formación Profesional 1, complementada o no, según los casos, con formación específica en el puesto de trabajo.

## II. Grupo profesional A senior.

1. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado y Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo o experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

## III. Grupo profesional B.

1. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

## IV. Grupo profesional C.

1. Criterios generales: Funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias, directamente emanadas del «Managing Director» de la compañía, al que deben dar cuenta de su gestión.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

## d) Ejemplos de grupos profesionales.

## I. Grupo profesional A.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Introducidos de datos.

Tratamiento de textos básicos.

Actividades de portería y recepción de personas, anotación y control de entradas y salidas.

Vendedores sin especialización.

Telefonista/recepcionistas sin conocimiento de idiomas extranjeros.

Funciones de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.

Archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

Tratamiento de textos con nociones de idioma extranjero.

Operación de equipos, télex o facsímil.

Telefonista/recepcionista con nociones de idioma extranjero y operaciones de fax.

Mecanografía, con buena velocidad y esmerada presentación, que pueda llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas o secretaría.

Vendedores avanzados.

Análisis sencillos rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

Tareas de agrupaciones de datos, resúmenes, seguimientos, histogramas o certificaciones en base a normas generalmente precisas.

Preparación y montaje de escaparates o similares.

## II. Grupo profesional A senior.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Operador de ordenador.

Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedido y hacer propuestas de contestación.

Tareas que consistan en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Delineación partiendo de información recibida y realización de los tanteos y cálculos necesarios.

Vendedores especializados.

Venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario medios.

Programador de informática.

Contabilidad consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar éstos, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

Confección y desarrollo de proyectos completos según instrucciones.

Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de unidades operatorias (taller, laboratorio, dependencia, etc.).

Gestión de compra de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad.

## III. Grupo profesional B.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Relación de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control y calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o productivo.

Inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

Estudio y supervisión del diseño físico correspondiente al grupo de su especialidad en los proyectos asignados, elaborando la programación de los trabajos a realizar y su coordinación.

Gestión de compra de aprovisionamientos y equipos complejos con autoridad sobre la decisión final.

## IV. Grupo profesional C.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Funciones propias de su profesión estando en posesión de la titulación superior correspondiente.

Responsabilidad de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio o de un servicio o grupo de servicios o de la totalidad de los mismos en este mismo tipo de empresas.

Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

6. Prestación de servicios: Los trabajadores deberán realizar las funciones y/o tareas propias del grupo profesional al que pertenezcan, así como las que aun siendo propias de otro grupo profesional se realicen respetando lo previsto en los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, la encomienda de funciones y/o tareas se hará con respeto a los requisitos de idoneidad y aptitud necesaria y atendiendo a las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

## 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 y a través de publicación por los medios disponibles en la empresa (Intranet) y correo electrónico con antelación suficiente, 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 concurriesen varios candidatos internos en igualdad de condiciones, se dará preferencia al más antiguo en la empresa. 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.

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, en las reuniones conjuntas celebradas entre el Comité de Empresa y la Dirección, 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.*

En caso de que la empresa presente algún plan de formación ante la FORCEM, el Comité de Empresa tendrá la participación prevista en el vigente Acuerdo Interconfederal de Formación Continua.

## CAPÍTULO III

### Iniciación y extinción de la relación laboral

## Artículo 15. *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. Grupo A: Un mes.
2. Grupo A senior: Dos meses.
3. Grupos B y C: 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 16. *Excedencias.*

1. 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 presentes en «Avaya Comunicación España, Sociedad Limitada».

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

Excedencia para el cuidado de familiares. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por



razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionalidad de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2. 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 reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

No obstante lo dicho, la excedencia voluntaria contemplada en este apartado no podrá solicitarse para trabajar en empresas que constituyan competencia para «Avaya Comunicación España, Sociedad Limitada».

#### Artículo 17. *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) Grupo A: Quince días naturales.
- b) Resto de grupos profesionales: Un mes.

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 18. *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: Dieciocho mensualidades.
- A los sesenta y un años: Dieciséis mensualidades.
- A los sesenta y dos años: Doce mensualidades.
- A los sesenta y tres años: Doce mensualidades.

El importe de cada mensualidad se calculará con arreglo al salario fijo (salario base, complemento personal y antigüedad).

### CAPÍTULO IV

#### Jornada y descanso

#### Artículo 19. *Jornada de trabajo, horario, vacaciones y calendario laboral.*

1. Jornada: Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la jornada laboral en cómputo anual para todo el personal de la empresa, será de mil setecientos seis (1.706) horas de trabajo efectivo, a realizar en doscientos catorce (214) días laborales, según el acuerdo sobre Calendario Laboral y Vacaciones para el período 2001-2002 suscrito entre las representaciones económica y social, el cual se adjunta al texto de este Convenio en el anexo II (se incluye el calendario de Sevilla porque se encuentra en la citada localidad un empleado en régimen de teletrabajo). El calendario laboral y vacaciones para el período 2002-2003 será el que resulte del acuerdo para el citado período.

En el cómputo del citado número de días laborales para el año 2002 ya se han descontado las vacaciones anuales, festivos y días flotantes.

2. Horario: El horario de trabajo de los centros de la empresa será flexible en las siguientes condiciones:

Lunes a jueves: Entrada de ocho a nueve horas y salida de diecisiete a dieciocho horas, con una hora diaria para la comida, que no se considera como tiempo efectivo de trabajo.

Viernes: Entrada de ocho a nueve horas y salida de catorce a quince horas.

3. Vacaciones: Todo el personal dispondrá de veintidós días laborales de vacaciones. Las vacaciones se devengan en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Para el personal que se incorpore durante el año natural, las vacaciones se calcularán proporcionalmente.

Las vacaciones anuales deberán disfrutarse dentro del año natural. Si, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, esto no fuese posible, podrán disfrutarse los días de vacaciones pendientes durante el primer trimestre del siguiente año. Solo podrán disfrutarse fuera de estos períodos, previo acuerdo entre empresa y trabajador, y con comunicación al Comité de Empresa.

4. Días flotantes: Al final de cada año se calcularán los días flotantes correspondientes en función del calendario oficial publicado. Los días flotantes se devengan en el mismo período que las vacaciones, comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Para el personal que se incorpore durante el año natural, los días flotantes se calcularán proporcionalmente.

La jornada laboral anual y el número de días laborales antes mencionados, se prorrogarán provisionalmente para el año 2004, tomándose como punto de partida para la elaboración del calendario laboral del referido año. Si de la negociación del próximo Convenio Colectivo se derivara alguna modificación de jornada o de días laborales, el ajuste se realizará posteriormente a la firma de aquél.

#### Artículo 20. *Licencias.*

1. 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. En este supuesto, y cuando se produzca una hospitalización de treinta días consecutivos, se otorga, por una sola vez, la posibilidad de utilización de una segunda licencia retribuida por otros dos días naturales.

b) Fallecimiento de padres, hijos, cónyuge y hermanos: Tres días laborales.

c) Fallecimiento de nietos y abuelos: Dos días naturales.

d) Alumbramiento de esposa: Dos días laborales. A estos dos días laborales 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. Tal derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

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.

k) Preparación al parto: Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la 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 laborales.

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 I.

2. No retribuidas: El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso no retribuido de hasta ocho horas al año para acompañar a consulta médica a sus hijos menores de doce años. De estas ocho horas, sólo podrán utilizarse un máximo de cuatro a la semana, que se recuperarán en la misma semana en que se produzca la ausencia.

## CAPÍTULO V

### Retribuciones

#### Artículo 21. *Incremento salarial.*

Primer período: 1 de octubre de 2001 a 30 de septiembre de 2002.

Para este período de vigencia del Convenio Colectivo no se establece ningún incremento salarial.

Segundo período: 1 de octubre de 2002 a 30 de septiembre de 2003.

El incremento salarial correspondiente al citado período de vigencia del Convenio Colectivo se negociará entre las partes en octubre de 2002.

#### Artículo 22. *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 23. *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 la empresa.

#### Artículo 24. *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 anteriormente llamadas estructurales; se considerarán tales las producidas por:

Cierre administrativo e inventario anules.  
Pedidos imprevistos.  
Períodos punta de producción.  
Ausencias imprevistas.  
Cambios de turnos.  
Parada, puesta en marcha y mantenimiento de instalaciones.

Retribución de las horas extraordinarias: Durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo, la retribución de las horas extraordinarias se efectuará incrementando en un 25 por 100 el valor de la hora ordinaria, entendiéndose por éste el resultado de la siguiente fórmula:

$$\text{Valor hora ordin.} = \frac{\text{Sal. Base} + \text{Complemento Personal} + \text{Antigüedad}}{\text{N.º horas jornada anual trabajo efectivo}}$$

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, bien por una hora de descanso más 0,25 en compensación económica, o bien por una hora y cuarto de descanso.

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 25. *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 0,23 euros brutos por kilómetro recorrido, en la forma indicada por la normativa fiscal vigente en la materia.

El presente artículo no será de aplicación al personal que tenga asignado coche de la compañía o «car allowance» y las excepciones serán tratadas como tales.

#### Artículo 26. *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 cuenta bancaria donde desee que sean efectuadas las correspondientes transferencias.

#### Artículo 27. *Anticipos.*

Se concederán aquellos anticipos solicitados por un 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 un 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.

## CAPÍTULO VI

### Beneficios sociales

#### Artículo 28. *Ayudas de estudios.*

Se establecen en las siguientes condiciones:

##### 1. Para hijos de empleados:

a) Guardería o escuelas de educación infantil de cero a tres años: Se abonarán por curso escolar, previa presentación de fotocopia del resguardo de matrícula de la Guardería o Escuelas de educación infantil. Su importe será de 110 euros brutos en el primer período de vigencia del Convenio Colectivo.

b) Estudios de Régimen General no Universitarios (desde tres hasta dieciocho años): Se percibirán 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. Su importe será de 110 euros brutos, en el primer período de vigencia del Convenio Colectivo.

c) Estudios Universitarios (máximo veinticuatro años de edad): Se abonarán por curso escolar, previa presentación de fotocopia del resguardo de matriculación en el curso para el que se solicita la ayuda, no pudiendo darse dos veces una misma asignatura. Su importe será de 220 euros brutos en el primer período de vigencia del Convenio Colectivo.

d) Escuelas de Educación Especial: Los trabajadores que tengan hijos discapacitados matriculados en este tipo de centros educativos, previa justificación documental, percibirán por cada hijo en esta situación, la cantidad de 350 euros brutos mensuales, exceptuándose los meses de julio y agosto de cada año.

##### 2. Para empleados:

Cursos de inglés:

Si a juicio de la empresa los estudios fuesen necesarios para las funciones que el trabajador desempeña en Avaya, la empresa pagará el 100

por 100 del coste del curso, condicionado a la presentación de certificado de asistencia y de mejora del nivel de conocimientos adquiridos.

Si a juicio de la empresa los estudios no fuesen necesarios para las funciones que el trabajador desempeña en Avaya, la empresa reembolsará el 50 por 100 del coste del curso, condicionado a la presentación de certificado de asistencia y de mejora del nivel de conocimientos adquiridos, y siempre que sean estudios impartidos en centros reconocidos oficialmente.

Masters u otros cursos:

Si a juicio de la empresa los estudios fuesen necesarios para las funciones que el trabajador desempeña en Avaya, la empresa pagará el 100 por 100 del coste del curso, condicionado a la presentación de certificado de asistencia y de mejora del nivel de conocimientos adquiridos.

Si a juicio de la empresa los estudios no fuesen interesantes para las funciones que el trabajador desempeña en Avaya, la empresa reembolsará el 50 por 100 del coste del curso, condicionado a la presentación de certificado de asistencia y de superación del curso, y siempre que sean estudios impartidos en centros reconocidos oficialmente.

Para tener derecho a optar a este tipo de ayudas será necesario cumplir los requisitos que se detallan a continuación:

Antigüedad en la empresa de un año.

Que exista continuidad en los estudios.

Que las asignaturas no hayan sido becadas con anterioridad.

Artículo 29. *Indemnización complementaria en situación de incapacidad temporal (IT).*

Durante la situación de IT, 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 30. *Ticket restaurante.*

La empresa continuará entregando a los trabajadores los tickets- restaurante o similar, por importe de 7,81 euros cada uno, cada día efectivo de trabajo.

Artículo 31. *Seguros de vida y accidentes.*

La compañía tiene concertadas para los empleados incluidos dentro del ámbito personal del presente Convenio, dos pólizas colectivas de seguros de vida y accidentes con 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.

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.

Durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo, las coberturas quedarán de la siguiente forma:

Fallecimiento por enfermedad o causa natural: Dos anualidades de salario pensionable.

Fallecimiento por accidente: Cuatro anualidades de salario pensionable.

Invalidez permanente absoluta por enfermedad o causa natural: Dos anualidades de salario pensionable.

Invalidez permanente absoluta por accidente: Cuatro anualidades de salario pensionable.

El salario pensionable estará compuesto por los siguientes conceptos:

Salario fijo al 1 de enero del año en curso + Variable previsto a la consecución del 100 por 100 de los objetivos.

Artículo 32. *Transporte colectivo de empresa.*

En el supuesto de que se produjese algún cambio de ubicación de los actuales centros de trabajo de la empresa, se estudiará con los representantes legales de los trabajadores la incidencia de este cambio en la accesibilidad de los trabajadores al nuevo centro para, en su caso, adoptar las medidas oportunas.

## CAPÍTULO VII

### Seguridad y salud

Artículo 33. *Seguridad y salud.*

Es objetivo de las partes firmantes el mantenimiento de unos niveles óptimos de seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, ambas partes adoptarán las medidas oportunas para la consecución de este objetivo, colaborando en el diseño e implementación de aquéllas.

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

A este respecto, el Comité de Seguridad y Salud del centro de trabajo de Madrid, previsto en la legislación vigente, estará formado por dos miembros designados por la Dirección de Avaya y los dos Delegados de Prevención, en representación de los trabajadores. 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 y salud, prevención de riesgos, acciones formativas etc. Los miembros de este Comité dispondrán del tiempo necesario para el desarrollo de su actividad, conforme a la legislación vigente.

El Comité de Seguridad y salud, una vez constituido, elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud.

## CAPÍTULO VIII

### Representación de los trabajadores

Artículo 34. *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 que, en su caso, se constituyan en la empresa.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, podrá procederse a la acumulación del total de horas anuales de los todos los miembros del Comité de Empresa pudiéndose utilizar por uno o varios de sus componentes según estime oportuno dicho Comité, sin rebasar en ningún caso el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

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, siempre que se cumplan los requisitos del artículo 10 de la LOLS.

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.

El Comité de Empresa dispondrá de un armario archivo para guardar su documentación tanto en el centro de trabajo de Madrid como en el de Barcelona, así como de un local (no de utilización exclusiva, pero sí preferente), para la realización de sus reuniones.

La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores una copia íntegra de los contratos que requieran la forma escrita, así como sus posibles prórrogas y renovaciones, en los términos previstos en la legislación vigente, excluyendo los datos personales o cualesquiera otros que pudieran afectar a la intimidad personal.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito.



## CAPÍTULO IX

**Faltas y sanciones**Artículo 35. *Definición de las faltas.*

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

Artículo 36. *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 37. *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 período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, tan pronto como sea posible, 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 38. *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 el 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 39. *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 40. *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 41. *Sanciones.*

- A) Sanciones a 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:
  1. 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 por faltas muy graves 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 por faltas muy graves a determinados trabajadores, siempre que se considere que la intervención de este Comité pudiera tener efectos preventivos beneficiosos y que el trabajador acepte su intervención.

Disposición transitoria. *Clasificación de los trabajadores en los nuevos grupos profesionales y reestructuración de los conceptos salariales.*

Con efectos desde el mes siguiente al de la firma del presente Convenio Colectivo, se procederá a ubicar a todos los trabajadores de la plantilla en los grupos profesionales pactados. A continuación, se procederá a reestructurar los actuales conceptos de nómina, según se resume en el cuadro siguiente:

Actuales conceptos fijos de nómina	Nuevos conceptos fijos de nómina
Salario base (anual) de la categoría. Plus Convenio anual. Gratificación Convenio.	Salario base (anual) del grupo.

Actuales conceptos fijos de nómina	Nuevos conceptos fijos de nómina
Complemento personal anual. Plus transporte y distancia anual. Plus de jornada intensiva. Antigüedad anual de la categoría.	Complemento personal.  Antigüedad anual del grupo.

Total anterior salario fijo (en euros) = Total nuevo salario fijo (en euros)

El resultado de las operaciones de reestructuración de los conceptos de nómina no supondrá reducción alguna del salario fijo del trabajador ni sobre coste para la empresa.

#### ANEXO I

#### Licencias retribuidas

Motivo licencia	Tiempo concedido		Justificante
	Provincia. Centro de trabajo	Otra provincia	
Enfermedad grave u hospitalización: Padres, abuelos, hijos, hermanos, cónyuges, nietos. Hospitalización de más de 30 días consecutivos. Hermanos, cónyuges, nietos.	Dos días naturales.  + Dos días naturales.	Cuatro días naturales.  + Cuatro días naturales.	Certificado médico constará enfermedad u hospitalización.
Fallecimiento: Padres, hijos, cónyuge, hermanos.	Tres días laborables.	Cuatro días naturales.	Documento acreditativo de parentesco.
Fallecimiento: Nietos, abuelos.	Dos días naturales.	Cuatro días naturales.	Documento acreditativo de parentesco.
Alumbramiento esposa: Mediante cesárea.	Dos días laborables. Dos días laborables + dos días naturales.	Cuatro días laborables. Cuatro días laborables.	Libro de familia. Certificado médico constará alumbramiento mediante cesárea.
Matrimonio: Hijos, hermanos, padres.	Un día natural.	Dos días naturales.	Invitación y justificación parentesco.
Matrimonio trabajador.	Quince días naturales		Libro familia.
Traslado domicilio.	Un día natural		Cambio médico S.S.
Lactancia.	Una hora al día durante nueve meses o diez días laborables		-
Exámenes para obtención título acad. o profesional.	Tiempo necesario si coincide hora examen con jornada de trabajo		Justificante académico.
Consulta médica seg.	Tiempo necesario si coincide		Justificante.
Preparación al parto.	Ley Prevención de Riesgos Laborales		Justificante médico.



# AVAYA COMUNICACIÓN ESPAÑA, S.L. (Barcelona)

## CALENDARIO LABORAL DEL 2002

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

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

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

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

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

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

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

AGOSTO							
semana	L	M	X	J	V	S	D
31				1	2	3	4
32	5	6	7	8	9	10	11
33	12	13	14	15	16	17	18
34	19	20	21	22	23	24	25
35	26	27	28	29	30	31	

SEPTIEMBRE							
semana	L	M	X	J	V	S	D
35							1
36	2	3	4	5	6	7	8
37	9	10	11	12	13	14	15
38	16	17	18	19	20	21	22
39	23	24	25	26	27	28	29
40	30						

OCTUBRE							
semana	L	M	X	J	V	S	D
40		1	2	3	4	5	6
41	7	8	9	10	11	12	13
42	14	15	16	17	18	19	20
43	21	22	23	24	25	26	27
44	28	29	30	31			

NOVIEMBRE							
semana	L	M	X	J	V	S	D
44					1	2	3
45	4	5	6	7	8	9	10
46	11	12	13	14	15	16	17
47	18	19	20	21	22	23	24
48	25	26	27	28	29	30	

DICIEMBRE							
semana	L	M	X	J	V	S	D
48							1
49	2	3	4	5	6	7	8
50	9	10	11	12	13	14	15
51	16	17	18	19	20	21	22
52	23	24	25	26	27	28	29
53	30	31					

Sábados y Domingos

Días Laborables 214

 Fiestas Oficiales

No laborable

Vacaciones = 22 + 7

# AVAYA COMUNICACIÓN ESPAÑA, S.L. (Madrid)

## CALENDARIO LABORAL DEL 2002

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

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

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

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

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

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

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

AGOSTO							
semana	L	M	X	J	V	S	D
31				1	2	3	4
32	5	6	7	8	9	10	11
33	12	13	14	15	16	17	18
34	19	20	21	22	23	24	25
35	26	27	28	29	30	31	

SEPTIEMBRE							
semana	L	M	X	J	V	S	D
35							1
36	2	3	4	5	6	7	8
37	9	10	11	12	13	14	15
38	16	17	18	19	20	21	22
39	23	24	25	26	27	28	29
40	30						

OCTUBRE							
semana	L	M	X	J	V	S	D
40		1	2	3	4	5	6
41	7	8	9	10	11	12	13
42	14	15	16	17	18	19	20
43	21	22	23	24	25	26	27
44	28	29	30	31			

NOVIEMBRE							
semana	L	M	X	J	V	S	D
44					1	2	3
45	4	5	6	7	8	9	10
46	11	12	13	14	15	16	17
47	18	19	20	21	22	23	24
48	25	26	27	28	29	30	

DICIEMBRE							
semana	L	M	X	J	V	S	D
48							1
49	2	3	4	5	6	7	8
50	9	10	11	12	13	14	15
51	16	17	18	19	20	21	22
52	23	24	25	26	27	28	29
53	30	31					

Sábados y Domingos

Días Laborables 214

 Fiestas Oficiales

No laborable

Vacaciones = 22 + 7

# AVAYA COMUNICACIÓN ESPAÑA, S.L. (Sevilla)

## CALENDARIO LABORAL DEL 2002

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

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

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

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

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

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

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

AGOSTO							
semana	L	M	X	J	V	S	D
31				1	2	3	4
32	5	6	7	8	9	10	11
33	12	13	14	15	16	17	18
34	19	20	21	22	23	24	25
35	26	27	28	29	30	31	

SEPTIEMBRE							
semana	L	M	X	J	V	S	D
35							1
36	2	3	4	5	6	7	8
37	9	10	11	12	13	14	15
38	16	17	18	19	20	21	22
39	23	24	25	26	27	28	29
40	30						

OCTUBRE							
semana	L	M	X	J	V	S	D
40		1	2	3	4	5	6
41	7	8	9	10	11	12	13
42	14	15	16	17	18	19	20
43	21	22	23	24	25	26	27
44	28	29	30	31			

NOVIEMBRE							
semana	L	M	X	J	V	S	D
44						2	3
45	4	5	6	7	8	9	10
46	11	12	13	14	15	16	17
47	18	19	20	21	22	23	24
48	25	26	27	28	29	30	

DICIEMBRE							
semana	L	M	X	J	V	S	D
48							1
49	2	3	4	5	6	7	8
50	9	10	11	12	13	14	15
51	16	17	18	19	20	21	22
52	23	24	25	26	27	28	29
53	30	31					

Sábados y Domingos

Días Laborables 214

Fiestas Oficiales

No laborable

Vacaciones = 22 + 7

## ANEXO III

## Tabla salarial

*1 de diciembre de 2001-30 de noviembre de 2002*

Grupo profesional	Salario base anual — Euros	Valor quinquenio anual — Euros
A	15.000	360
A senior	20.000	540
B	25.000	—
C	30.000	—

**18524** *RESOLUCIÓN de 2 de septiembre de 2002, de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, por la que se acuerda la publicación de las cuentas anuales del ejercicio 2001.*

La Orden del Ministerio de Hacienda de 28 de junio de 2000 («Boletín Oficial del Estado» de 14 de julio y corrección de errores de 1 de agosto), por la que se regula la obtención y rendición de cuentas a través de soporte informático para los organismos públicos a los que sea de aplicación la Instrucción de Contabilidad para la Administración Institucional del Estado, establece en el punto 6 del apartado primero que, en el plazo de un mes, contado desde la aprobación de las respectivas cuentas anuales, dichos organismos habrán de publicar en el «Boletín Oficial del Estado» la información contenida en el resumen de las mismas, a que se refiere el punto 3 del apartado primero de esta Orden.

Por todo ello, esta Dirección General del Instituto Nacional de Empleo ha tenido a bien disponer la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del resumen del contenido de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2001, que figura en el anexo de esta Resolución.

Madrid, 2 de septiembre de 2002.—La Directora general, María Dolores Cano Ratia.