

Teniendo en cuenta que las antes citadas Órdenes son de aplicación al ejercicio de las competencias que corresponden actualmente a los distintos órganos del Ministerio de Educación y Cultura, según declara el apartado segundo de la Orden de 17 de junio de 1996, y en virtud de lo previsto en los artículos 13 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y 22.4 de la Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado, de 26 de julio de 1957, dispongo:

Primero.—Se modifica la letra f) del apartado decimosexto de la Orden de 1 de marzo de 1996, del Ministerio de Educación y Ciencia, en el inciso correspondiente al nombramiento y cese de profesores interinos de enseñanzas no universitarias, que quedará redactado en los siguientes términos:

«El nombramiento y cese, previa y expresa autorización en todo caso de la Dirección General de Personal y Servicios del Departamento, de los funcionarios interinos de enseñanzas no universitarias.»

Segundo.—La presente Orden producirá efectos el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de septiembre de 1996.

AGUIRRE Y GIL DE BIEDMA

Excmos. Sres. Secretarios de Estado e Ilmos. Sres. Secretario general de Educación y Formación Profesional, Subsecretario, Directores generales y Directores provinciales del Departamento.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

20571 RESOLUCIÓN de 27 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Lucent Technologies Network Systems España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Lucent Technologies Network Systems España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9010542), que fue suscrito con fecha 19 de julio de 1996 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General 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, 27 de agosto de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

V CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LUCENT TECHNOLOGIES NETWORK SYSTEMS ESPAÑA

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, del Estatuto de los Trabajadores.

Quedan afectados por el presente Convenio todos los centros de trabajo de la compañía Lucent Technologies Network Systems España 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 Lucent Technologies Network Systems España.

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 25 personas.

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 se retrotraerán al 1 de marzo de 1996. Su duración será de doce meses, estableciéndose la misma hasta el 28 de febrero de 1997.

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 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 organizadores 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.

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 mermas 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 Estándar.

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.

Asimismo, se crea una Comisión Paritaria de Clasificación Profesional cuya función específica será el estudio y negociación de una nueva clasificación profesional en base a grupos profesionales que sustituyan a las actuales categorías profesionales. El acuerdo que se produzca en esta Comisión se incorporará al texto del Convenio Colectivo.

Artículo 12 bis. *Trabajos de categoría superior.*

Cuando un trabajador realice trabajos correspondientes a una categoría superior, tendrá derecho a la retribución correspondiente a dicha categoría, desde el primer día en que se produzca tal hecho.

En cuanto a la consolidación de nueva categoría profesional, se estará a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

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 en el tablón de anuncios 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 hubiese sido necesario acudir a selección externa y coincidieran en igualdad de condiciones los candidatos internos y exter-

nos, la empresa ofertará el puesto en primer lugar al candidato interno. Si concurren 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.

CAPÍTULO 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 Lucent Technologies NS-ES.

El reingreso 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 reingreso 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 dieciocho meses, el reingreso en su puesto se producirá en el plazo máximo de sesenta días desde su solicitud. Si esta excedencia se solicita por más

de dieciocho meses, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de igual o similar categoría.

Cuando el padre y la madre fuesen trabajadores de la empresa 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 de 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: Dieciocho mensualidades.
- A los sesenta y un años: Dieciséis mensualidades.
- A los sesenta y dos años: Catorce mensualidades.
- A los sesenta y tres años: Doce mensualidades.

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

Salario bruto año (sal. base+plus conv.+complem. personal+compl. reconve. industr.)+grati. conve.

14

Se establece la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años cuando el trabajador haya cotizado durante treinta y cinco o más años.

CAPÍTULO IV

Jornada y descanso

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

Para 1996 la jornada laboral en cómputo anual para todo el personal de la empresa será de mil setecientos catorce horas de trabajo efectivo, a realizar en doscientos diecinueve días laborales, según el acuerdo sobre calendario laboral y vacaciones para 1996 suscrito entre las representaciones económicas y social con fecha 29 de noviembre de 1995.

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 laborales de vacaciones, según el mencionado acuerdo de fecha 29 de noviembre de 1995, el cual se adjunta al texto de este Convenio como anexo 1.

La jornada laboral anual y el número de días laborales antes mencionados se prorrogarán provisionalmente, tomándose como punto de partida para la elaboración del calendario laboral de 1997. Si de la negociación del próximo Convenio Colectivo se derivara alguna modificación en materia de jornada o de días laborales, el ajuste se realizaría posteriormente a la firma de aquél, en los meses de 1997 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, según lo previsto en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, dependiendo de las necesidades organizativas del proceso productivo.

Artículo 21. *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 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.

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 2.

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 una 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 22. *Incremento salarial.*

Se establece un incremento salarial del 3,6 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 29 de febrero de 1996, da como resultado las nuevas tablas salariales que se adjuntan como anexo 3.

Artículo 22 bis. *Gratificación variable en función del cumplimiento de objetivos.*

Se acuerda un incremento variable en función del cumplimiento de los objetivos de empresa que figuran en el anexo 4 del presente Convenio, que se abonarán en la cuantía reflejada en el anexo 5, con las siguientes precisiones:

a) Los conceptos salariales sobre los que operará dicha gratificación serán, tanto los incluidos en el artículo 22 del presente Convenio como:

Plus distancia y transporte.

Complemento horario sin jornada intensiva (tipo B).

Plus turno de tarde.

Servicio de Operadores de Tecnología de la Información.

b) Las cantidades que se abonen por este concepto no tendrán el carácter de consolidables en el salario del trabajador, ni estarán afectadas por la cláusula de revisión salarial del artículo siguiente.

c) Para 1996, se garantiza el abono de 0,5 puntos sobre cumplimiento de objetivos, para el caso en que el porcentaje de cumplimiento de los mismos fuese inferior al 50 por 100.

d) La gratificación se devengará durante el año 1996 y será abonada no más tarde del 31 de marzo de 1997, una vez constatados los índices de cumplimiento de los objetivos.

Artículo 23. *Cláusula de revisión.*

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara en el período comprendido entre el 1 de marzo de 1996 y el 28 de febrero de 1997, un incremento superior al 3,6 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 4,1 por 100. Si el IPC citado superase este 4,1 por 100 no tendrá aplicación esta cláusula de revisión en la parte que excediese sobre el citado 4,1 por 100.

El porcentaje de incremento que se fijase como revisión salarial según lo establecido en el párrafo anterior, se abonará con efectos 1 de marzo de 1996, tomándose como base de aplicación los conceptos retributivos establecidos en el artículo 22, en las cuantías que correspondan. 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 70.000 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 792 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 1996 y el 28 de febrero de 1997 un incremento superior al 3,6 por 100, se efectuará una revisión de la cantidad señalada en el párrafo anterior, en lo que exceda dicho IPC sobre el citado 3,6 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 23.716 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 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 998 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 veintitrés a siete horas.

El valor de este plus se establece en 1.700 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 horas a las seis horas. Para el turno de noche se considerarán las ocho horas como nocturnas.

D) Servicio de Operaciones 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 499 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 la empresa.

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.

Pedidos 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:

$$\text{Valor hora ordin.} = \frac{\text{Sal. Base} + \text{Plus Conv.} + \text{Comp. Personal} + \text{Antigüedad}}{\text{Número de horas jornada anual trabajo efectivo}}$$

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, más 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 cuenta bancaria donde desee que 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.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales

Artículo 34. *Ayudas de estudios.*

Se establece en las siguientes condiciones:

Para hijos de empleados:

a) Guardería: Se abonarán 8.000 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 15.540 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 31.080 pesetas por curso escolar, previa presentación de fotocopia del resguardo de matriculación en el curso para el que se solicita la ayuda, no pudiendo becaarse dos veces una misma asignatura.

d) 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 25.900 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 2.175.600 pesetas más 497.790 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 trabajo en la empresa.

Que las asignaturas no hayan sido becaadas con anterioridad.

Artículo 35. *Indemnización complementaria en situación de incapacidad temporal (I. T.).*

Durante la situación de I. T., 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 125 pesetas cada comida desde el 1 de agosto de 1996 y en 150 pesetas desde el 1 de enero de 1997. 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 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.

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 (en adelante, Grupo de Empresa de Lucent Technologies 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.*

Durante la vigencia del presente Convenio se estudiarán las posibles solicitudes de nuevos usuarios del transporte colectivo de empresa.

CAPÍTULO VII

Seguridad e higiene

Artículo 40. *Seguridad e higiene.*

Es objetivo de las partes firmantes el mantenimiento de unos niveles óptimos de seguridad e higiene 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, 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 aprecien 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, recibidos en el comedor de la empresa.

Los menús serán publicados semanalmente.

Asimismo, se acuerda crear una Comisión Técnica, formada por dos miembros de la representación social y dos miembros de la representación económica, para el estudio y adaptación al Convenio Colectivo de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El resultado de este estudio se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y de producirse acuerdo en la misma, se incorporará dicho acuerdo al texto del Convenio Colectivo.

CAPÍTULO 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 la empresa.

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.

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, 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 42. *Definición de 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:

- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- 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.
- 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.
- Descuidos repetidos en la conservación del material.
- Falta de aseo o higiene personal.

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

Artículo 45. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.
- Falta 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.
- No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que pueda 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.
- Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- 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.
- Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 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.
- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.
- 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:

- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- 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.
- 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.
- 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.
- La embriaguez habitual durante el trabajo.
- 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.
- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa, así como revelar datos confidenciales a personas ajenas.
- Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- 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.
- Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 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:

- 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 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 29 de noviembre de 1995, se reúnen las personas señaladas a continuación, como representaciones social y económica de la empresa «AT&T Network Systems España, Sociedad Anónima».

Por la representación social:

- Don Jesús Aulés Rivero.
- Don Álvaro García Manchado.
- Don Félix Hernández Pérez.

Por la representación económica:

- Don Plácido Fajardo Lupiáñez.
- Doña Consuelo Guerrero Guerrero.

El motivo de la presente reunión es la negociación del calendario laboral, vacaciones y horarios para 1996, en relación a lo cual ambas partes

ACUERDAN

1.º Calendario laboral para 1996:

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

- 1 de enero.
- 6 de enero.
- 19 de marzo.
- 21 de marzo (fiesta local).
- 4 de abril.
- 5 de abril.
- 1 de mayo.
- 2 de mayo.

- 24 de junio (fiesta local).
- 15 de agosto.
- 12 de octubre.
- 1 de noviembre.
- 6 de diciembre.
- 25 de diciembre.

B) Puentes de compañía:

- 2 de enero.
- 3 de abril.
- 3 de mayo.
- 16 de agosto.
- 14 de octubre.
- 24 de diciembre.
- 31 de diciembre.

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:

- 1 y 2 de abril (dos días laborables).
- 31 de julio (un día laborable).
- 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13 y 14 de agosto (diez días laborables).
- 23, 26, 27 y 30 de diciembre (cuatro días laborables).

Los cinco días laborables restantes se disfrutarán inmediatamente antes del 31 de julio o después del 18 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, incluyendo la primera quincena 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 fraccionados 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 tomadas 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.

Las vacaciones se devengan en el período comprendido entre el día 1 de septiembre hasta el día 31 de agosto del año siguiente.

3.º Días flotantes.

Todos los empleados de la compañía disfrutarán de dos días flotantes a lo largo de 1996.

Para las incorporaciones producidas durante 1996, 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.

Los días flotantes se devengan en el período comprendido entre el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre.

4.º Horarios:

A) Horario en régimen de turnos:

- De 7:00 a 15:00.
- De 15:00 a 23:00.
- De 23:00 a 7:00.

B) Horario sin jornada intensiva:

- B.1) Entrada: 8:00.
- Salida: 16:35.

Con pausa de cuarenta y cinco minutos para comida.

B.2) El horario recogido en el punto B.1 podría ser modificado flexibilizando la hora de entrada y salida en los casos en que las necesidades del servicio lo permitiesen, quedando de la siguiente forma:

Entrada: 7:30 a 9:00:

Salida: 16:05 a 17:35.

Con pausa de cuarenta y cinco minutos para comida.

B.3) Cuando la actividad laboral se realice en el «campo», y no esté sujeta a turnos, la jornada se interrumpirá una hora para comer, en lugar de cuarenta y cinco minutos, quedando el horario establecido de la siguiente forma:

Entrada: 8:00.

Salida: 16:50.

Con pausa de una hora para comida.

B.4) Operadores de tecnología de la información:

B.4.1) Entrada: 7:00.

Salida: 15:35.

Con pausa de cuarenta y cinco minutos para comida.

B.4.2) Entrada: 10:25.

Salida: 19:00.

Con pausa de cuarenta y cinco minutos para comida.

C) Horario flexible con jornada intensiva.

Jornada normal:

Entrada: 7:30 a 9:00.

Salida: 16:15 a 17:45.

Con pausa de cuarenta y cinco minutos para comida.

Jornada intensiva (del 1 de julio al 23 de agosto):

Entrada: 7:30 a 9:00.

Salida: 14:30 a 16:00.

Sin pausa para comida.

Si durante el período de jornada intensiva, algún empleado hiciera uso del servicio de catering, su horario de salida se retrasaría en cuarenta y cinco minutos.

La flexibilidad, durante la época de jornada normal se ajustará de acuerdo con las siguientes normas:

El número de horas ordinarias de trabajo diario en ningún caso podrá ser superior a nueve horas, ni inferior a seis horas treinta minutos, debiendo ser regularizadas semanalmente en un cómputo de cuarenta horas/semana.

Se establece un período de coincidencia obligatoria para todo el personal entre las nueve y las dieciséis quince horas, en jornada de lunes a viernes.

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

C A L E N D A R I O 1996

ENERO

L	M	X	J	V	S	D
	2	3	4	5		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	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			

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&T NS ES



Jornada Intensiva: 1 Julio-23 Agosto

Jornada Anual : 1.714 h.

Días Laborables : 219

ANEXO II

Licencias retribuidas

Motivo licencia	Tiempo concedido		Justificante
	Provincia Centro de trabajo	Otra provincia	
Enfermedad grave u hospitalización: Padres, abuelos, hijos, hermanos, cónyuge y nietos.	Dos días naturales.	Cuatro días naturales.	Certificado médico constará enfermedad u hospitalización.
Hospitalización de más de treinta días consecutivos.	Más dos días naturales.	Más cuatro días naturales.	
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 más dos días naturales.	Cuatro días laborables. Cuatro días laborables.	Libro de familia. Certificado Médico. Constará alumbramiento mediante cesárea.
Matrimonio: Hijos, hermanos y padres.	Un día natural.	Dos días naturales.	Invitación y justificación de parentesco.
Matrimonio trabajador.	Quince días naturales.		Libro de familia:
Traslado domicilio.	Un día natural.		Cambio médico Seguridad Social.
Lactancia.	Una hora al día durante nueve meses.		
Exámenes para obtención de título académico o profesional.	Tiempo necesario si coincide hora examen con jornada de trabajo.		Justificante académico.
Consulta médica seg. Preparación al parto.	Tiempo necesario si coincide. Ley Prevención de Riesgos Laborales.		Justificante. Justificante médico.

ANEXO III

TABLA SALARIAL

1 marzo 1996 - 28 de febrero de 1997

Categoría	Sal. Conv. Anual - Pesetas	Sal. Base Mensual - Pesetas	Plus Conv. Mensual - Pesetas	Valor quinquenio mensual - Pesetas
Titulado Sup. más un año	4.025.923	143.783	143.783	4.313
Titulado Sup. entrada	3.821.216	136.472	136.472	4.094
Titulado Med. más un año	3.752.980	134.035	134.035	4.021
Titulado Medio entrada	3.548.272	126.724	126.724	3.802
Asim. Titul. Sup.	3.821.216	136.472	136.472	4.094
Asim. Titul. Med.	3.548.272	126.724	126.724	3.802
Jefe Administrativo de 1.ª	3.411.800	121.850	121.850	3.655
Jefe Administrativo de 2.ª	3.207.092	114.539	114.539	3.436
Oficial 1.ª Administrativo	3.002.384	107.228	107.228	3.217
Oficial 2.ª Administrativo	2.797.676	99.917	99.917	2.998
Auxiliar Administrativo	2.545.486	90.910	90.910	2.727
Analista	3.411.800	121.850	121.850	3.655
Programador	3.138.856	112.102	112.102	3.363
Operador	2.729.440	97.480	97.480	2.924
Encargado	3.104.738	110.883	110.883	3.327
Técnico Organiz. 1.ª	3.002.384	107.228	107.228	3.217
Maestro industrial	2.934.148	104.791	104.791	3.144
Técnico no titulado	2.865.912	102.354	102.354	3.071
Delineante 1.ª	2.797.676	99.917	99.917	2.998
Ordenanza	2.545.486	90.910	90.910	2.727
Telefonista	2.558.850	91.387	91.387	2.742
Chófer	2.565.673	91.631	91.631	2.749

Categoría	Sal. Conv. Anual - Pesetas	Sal. Base Mensual - Pesetas	Plus Conv. Mensual - Pesetas	Sal. Base Día - Pesetas	Plus Conv. Día - Pesetas	Valor quinquenio mensual - Pesetas
Oficial 1.ª Prod.	2.863.672	102.274	102.274	3.369,03	3.369,03	3.068
Oficial 2.ª Prod.	2.704.580	96.592	96.592	3.181,86	3.181,86	2.898
Oficial 3.ª Prod.	2.545.486	90.910	90.910	2.994,69	2.994,69	2.727
Especialista	2.305.694	82.346	82.346	2.712,58	2.712,58	2.470
Peón	2.115.316	75.547	75.547	2.488,61	2.488,61	2.266

ANEXO IV

Objetivos de la Compañía 1996

	Peso
Mejorar la percepción que el cliente tiene de nosotros	25
Aumentar el volumen de negocio	50
Reducción de costes y gastos	15
Compromiso de imagen, calidad y medioambiente	10
Total	100

Mejorar la percepción que el cliente tiene de nosotros

Indicadores	Peso	Porcentaje cumplimiento				
		25	50	75	100	125
a) SC Global (TCA)	50	3,0	3,4	3,8	4,2	4,6
b) CVA Telefónica	35	0,97	0,98	0,99	1,00	1,01
c) CVA Cobertura (OP. TEL.)	15	10,0	20,0	50,0	80,0	100,0

Publicación: Informe mensual de calidad JES555 10071.
Plazo de cumplimiento: 31 de diciembre de 1996.

Aumentar el volumen de negocio

Indicadores	Peso	Porcentaje cumplimiento				
		25	50	75	100	125
d) Ventas domésticas	75	8,01	9,24	10,47	11,70	12,93
e) Exportaciones	5	0,5	0,9	1,3	1,7	2,2
f) Internas	15	2	4	6	8	10
g) Servicios	5	0,8	0,9	1	1,1	1,2

Publicación: Informe mensual de calidad JES555 10071.

Plazo de cumplimiento: 31 de diciembre de 1996.

Reducción de costes y gastos

Indicador	Peso	Porcentaje cumplimiento				
		25	50	75	100	125
h) Suma de gastos de C.C. (Excl. Directos de fábrica y desarrollo)	100	130	120	110	100	90

Publicación: Informe mensual de calidad JES555 10071.

Plazo de cumplimiento: 31 de diciembre de 1996.

Presencia en la Sociedad

Indicadores	Peso	Porcentaje cumplimiento				
		25	50	75	100	125
i) Resultado Auditoría SGMA ..	34	NA	NA	NA	SI	<12n.c.
j) Resultado Auditoría ISO 9001.	33	NA	NA	NA	SI	<12n.c.
k) Número de contribuciones en nombre de Lucent, Jornadas, cursos, etc.	33	24	27	30	33	36

Publicación: Informe mensual de calidad JES555 10071.

Plazo de cumplimiento:

Indicador i), j): Fecha de certificación.

Indicador k): 31 de diciembre.

ANEXO V

Objetivos 1996	
Porcentaje de cumplimiento	Porcentaje de abono
10	0,1
20	0,2
30	0,3
40	0,4
50	0,5
60	0,6
70	0,7
80	0,8
90	0,9
100	1,1
110	1,21
120	1,32
125	1,37

Se establece un tope máximo de abono de 1,37 puntos correspondiente a un 125 por 100 de cumplimiento de objetivos, por lo que el hipotético exceso sobre cumplimiento de objetivos no tendrá una equivalente mayor retribución.

Para los porcentajes de cumplimiento de los objetivos intermedios entre los valores previstos en la tabla, se aplicarán los abonos con las centésimas equivalentes que correspondan. Hasta el 99 por 100 de cumplimiento, la equivalencia será 1:1, y a partir del 100 por 100 y hasta el tope máximo, la equivalencia será 1:1,1.

20572 RESOLUCIÓN de 29 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Fondo de Promoción de Empleo Sector Construcción Naval.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Fondo de Promoción de Empleo Sector Construcción Naval (Código de Convenio número 9006181), que fue suscrito con fecha 18 de julio de 1996, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo 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 y Migraciones, 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, 29 de agosto de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO 1996, FONDO DE PROMOCIÓN DE EMPLEO SECTOR DE CONSTRUCCIÓN NAVAL**PREÁMBULO**

El Fondo de Promoción de Empleo del Sector Naval, fue creado en un principio como entidad de gestión de empleo, entre otras misiones que le fueron encomendadas, es decir, con el fin de recolocar a los productores acogidos a dicho Fondo de Promoción de Empleo, es por lo que en este Convenio hace una «declaración de principios», en la que, la Dirección del Fondo de Promoción de Empleo se compromete, con la colaboración de la parte social, a cooperar con el personal de plantilla que pudiese resultar excedente, para facilitar su reinserción laboral en un nuevo puesto de trabajo.

Artículo 1. Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en las oficinas centrales, oficinas territoriales, oficinas delegadas, así como en las oficinas que se puedan crear durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 2. Ámbito personal.

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal de gestión identificado y acordado como tal por la Comisión de seguimiento de la empresa, a excepción del personal de alta dirección:

Director técnico.

Directores y Subdirectores de Área.

Administradores, Delegados y Directores territoriales.

Artículo 3. Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio está comprendida entre el período del 1 de enero de 1966 y el 31 de diciembre de 1996.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.