

Número de orden	Nombre del puesto	Categoría
10	Jefe Servicio Contabilidad.	
11	Jefe Servicio Cartera.	
12	Jefe Servicio Personal.	
13	Jefe Servicio Contabilidad Financiera.	
14	Gestor Comercial de Zona.	
15	Técnico de Recursos Humanos.	
16	Jefe Selección y Formación.	
17	Técnico de Organización y Métodos.	
18	Técnico de Sistemas Informáticos Senior.	
19	Analista Financiero.	
20	Auditor Interno Senior.	
21	Jefe Administrativo.	
22	Gestor Administrativo.	
23	Assistant Financiero.	
24	Analista de Riesgos.	
25	Abogado Contencioso Junior.	
26	Planificador.	
27	Soporte Explotación.	
1	Analista Organización Junior.	3
2	Jefe Servicio Operaciones Comerciales.	
3	Auditor Interno Junior.	
4	Controller Gestión Junior.	
5	Técnico Administrativo.	
6	Secretaria Ejecutiva.	
7	Gestor Vehículos Depositados.	
8	Programador Senior.	
9	Operador de Ordenador Senior.	
10	Agente Operaciones Comerciales.	
11	Conserje Vigilante Mayor.	
12	Programador Técnico en Instalaciones.	
13	Analista de Flotas.	
14	Técnico de Consolidación y Estudios.	
15	Técnico de Sistemas Junior.	
16	Programador de Sistemas.	
1	Auxiliar Administrativo Especialista.	4
2	Cajero.	
3	Secretaria.	
4	Cobrador.	
5	Conserje-Vigilante.	
6	Técnico de Estadística.	
7	Operador de Ordenador Junior.	
8	Programador Junior.	
9	Técnico de Informática.	
1	Telefonista.	5
2	Conductor.	
3	Auxiliar Administrativo.	
4	Mecanógrafa.	
1	Ordenanza.	6
2	Limpiadora.	

## ANEXO B

Tabla salarial del personal Convenio «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima», a aplicar desde el 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre de 1996

Categoría	Nivel	Importe - Pesetas	Categoría	Nivel	Importe - Pesetas
Licenciado.	Único	3.032.204			
1	6	5.881.890	4	6	3.120.967
	5	5.712.220		5	2.961.664
	4	5.542.550		4	2.802.365
	3	5.372.881		3	2.643.065
	2	5.180.128		2	2.538.467
	1	4.987.372		1	2.433.863

Categoría	Nivel	Importe - Pesetas	Categoría	Nivel	Importe - Pesetas
2	6	4.987.372	5	6	2.433.863
	5	4.794.617		5	2.329.264
	4	4.601.863		4	2.224.668
	3	4.409.110		3	2.120.066
	2	4.215.201		2	2.030.545
	1	4.021.293		1	1.941.026
3	6	4.021.293	6	6	1.941.026
	5	3.827.382		5	1.851.503
	4	3.633.476		4	1.761.981
	3	2.439.568		3	1.672.460
	2	3.280.268		2	1.582.939
	1	3.120.967		1	1.493.420

## ANEXO C

## Plus distribución horario (importe anual)

Categoría	Nivel	Importe - Pesetas	Categoría	Nivel	Importe - Pesetas
Licenciado	Único	43.839			
1	6	85.039	4	6	54.122
	5	82.586		5	42.819
	4	80.133		4	40.516
	3	77.680		3	38.213
	2	74.893		2	36.701
	1	72.107		1	35.188
2	6	72.107	5	6	35.188
	5	69.320		5	33.676
	4	66.533		4	32.164
	3	63.746		3	30.652
	2	60.943		2	29.357
	1	58.139		1	28.063
3	6	58.139	6	6	28.063
	5	55.336		5	26.769
	4	52.532		4	25.474
	3	49.729		3	24.180
	2	47.426		2	22.886
	1	45.122		1	21.592

## ANEXO D

## Horario Operadores de Sistema del Departamento de Explotación

Se acuerda establecer para los Operadores de Sistemas del Departamento de Explotación de la Dirección de Proyectos un régimen de trabajo en turno abierto, en base a las condiciones:

Turnos: Dos relevos diarios, de ocho horas, respetando el total de horas pactado en Convenio, con los descansos establecidos para el régimen de turnos.

Compensación económica: Las personas afectadas (Operadores de Sistemas) percibirán un bruto anual de 387.816 pesetas, percibidas en nómina.

**24236** RESOLUCIÓN de 28 de octubre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación 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 9007242), que fue suscrito con fecha 8 de octubre de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en repre-

sentación de la misma, y de otra, por miembros del Comité de Empresa y Delegado de Personal de los distintos centros de trabajo, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 28 de octubre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## VI 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, 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 NS-ES.

Quedan expresamente excluidos de este ámbito de aplicación:

- Los miembros del Comité de Dirección.
- Los Directores, Subdirectores y Jefes.
- Las personas que ejercen habitualmente las funciones de secretariado de los miembros del Comité de Dirección.
- Aquellos empleados que ocupen puestos de especial confianza o grado de confidencialidad, previo acuerdo expreso entre el empleado y la empresa, con un máximo de 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 1997. Su duración será de veintidós meses, con dos períodos:

Primer período: Desde el 1 de marzo de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1997.

Segundo período: Desde el 1 de enero de 1998 hasta el 30 de noviembre de 1998.

#### 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 medlase 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 organizaciones patronales y sindicales de las que formen parte, para aspectos concretos y puntuales no previstos en el presente Convenio, siempre que exista acuerdo entre los firmantes y no exista disposición legal alguna que lo impida.

#### Artículo 10. *Normativa interna.*

Las normativas internas que afecten a las condiciones laborales, no previstas en este Convenio (normativa de trabajos sistemáticos en campo, buscaperonas, etc.), contarán con la participación del Comité de Empresa.

La normativa interna no incluida en el presente Convenio sobre viajes, control de presencia, etc., estará a disposición de todos los empleados.

### 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 tienen 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 creará una Comisión Técnica, formada por las representaciones de la Dirección y del Comité de Empresa, que desarrollará la nueva clasificación profesional en grupos profesionales, y que entenderá de valo-

ración, reclasificación, promoción, estructura salarial y de todos aquellos aspectos que se deriven durante el desarrollo de dicha implantación.

2. El personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo se clasificará en 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.

#### *Prestación de servicios*

Los trabajadores deberán realizar las funciones y/o tareas propias del GP al que pertenezcan, así como las que aun siendo propias de otro GP 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.

#### *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.

A fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a los mismos se establecen, a título meramente enunciativo, las siguientes tres divisiones funcionales: Técnicos, empleados y operarios.

#### *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.

#### Artículo 12 bis. *Trabajos de categoría superior.*

Hasta tanto se lleve a cabo la implantación del nuevo sistema de grupos profesionales, cuando un trabajador realice trabajos correspondientes a una categoría superior, tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, 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.

A partir de la implantación del sistema de grupos profesionales prevista en el artículo anterior, se sustituirán las referencias a «categorías profesionales» de este artículo por «grupos profesionales».

#### 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 externos, la empresa ofertará el puesto en primer lugar al candidato interno. Si concurriesen 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 reintegro se producirá en un plazo máximo de treinta días a partir de su solicitud.

**B) Excedencia voluntaria:**

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

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

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

**Excedencia para el cuidado de hijos.**—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años ni inferior a un año, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. En este supuesto, cuando la excedencia no supere el plazo de dieciocho meses, el reintegro 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 1997, la jornada laboral en cómputo anual para todo el personal de la empresa será de 1.714 horas de trabajo efectivo, a realizar en 218 días laborales, según el acuerdo sobre calendario laboral y vacaciones para 1997 suscrito entre las representaciones económicas y social con fecha 11 de diciembre de 1996.

Se establecerá una reducción de ocho horas en la jornada anual a partir del 1 de enero de 1998, quedando la jornada correspondiente al

año natural en 1.706 horas de trabajo efectivo a realizar en 218 días laborales. Dicha reducción se efectuará en forma de día flotante. El calendario laboral y vacaciones para 1998 será el que resulte del acuerdo para el citado año.

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 para 1997 de fecha 11 de diciembre de 1996, el cual se adjunta al texto de este Convenio como anexo I. Para 1998 se estará al acuerdo sobre calendario laboral y vacaciones resultante.

La jornada laboral anual y el número de días laborales antes mencionados se prorrogarán provisionalmente para 1999, 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 en materia de jornada o de días laborales, el ajuste se realizaría posteriormente a la firma de aquél, en los meses de 1999 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 II.

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 22. *Incremento salarial.*

Primer período: 1 de marzo a 31 de diciembre de 1997.

Se establece un incremento salarial del 3 por 100 que se aplicará sobre los conceptos retributivos «Salario Base», «Plus Convenio», «Complemento Personal», «Complemento Reconversión Industrial I» y «Complemento Reconversión Industrial II». La aplicación de este incremento salarial a las tablas salariales vigentes hasta el 28 de febrero de 1997 da como resultado las tablas salariales que se adjuntan como anexo III.

Segundo período: 1 de enero a 30 de noviembre de 1998.

Se establece un incremento salarial del 3 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 31 de diciembre de 1997 da como resultado las tablas salariales que se adjuntan como anexo IV.

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 V del presente Convenio para 1997, que se abonará en la cuantía reflejada en el anexo VI (para los objetivos de 1997) y anexo VII (para el período de 1998), con las siguientes precisiones:

a) Los conceptos salariales sobre los que operará dicha gratificación será, 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) La gratificación correspondiente a 1997 será abonada durante el mes de diciembre de 1997, y la correspondiente a 1998, durante el mes de diciembre de 1998.

Artículo 23. *Cláusula de revisión.*

Primer período: 1 de marzo a 31 de diciembre de 1997.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara en el período comprendido entre el 1 de marzo de 1997 y el 31 de diciembre del mismo año un incremento superior al 3 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 3,5 por 100. Si el IPC citado superase este 3,5 por 100, no tendrá aplicación esta cláusula de revisión en la parte que excediese sobre el citado 3,5 por 100.

El porcentaje de incremento que se fijase como revisión salarial según lo establecido en el párrafo anterior se abonará con efectos de 1 de marzo de 1997, 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 período siguiente.

Segundo período: 1 de enero de 1998 a 30 de noviembre de 1998.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara en el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de noviembre de 1998 un incremento superior al 3 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 3,5 por 100. Si el IPC citado superase este 3,5 por 100, no tendrá aplicación esta cláusula de revisión en la parte que excediese sobre el citado 3,5 por 100.

El porcentaje de incremento que se fijase como revisión salarial según lo establecido en el párrafo anterior se abonará con efectos de 1 de enero de 1998, 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 72.100 pesetas brutas para cada uno de los dos períodos de vigencia del Convenio Colectivo, que se abonarán en los meses de septiembre de 1997 y de 1998. 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 los citados meses.

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 850 pesetas por cada día de desplazamiento efectivo al centro de trabajo de Tres Cantos durante la vigencia del Convenio Colectivo.

En el caso de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) registrara en el período comprendido entre el 1 de marzo de 1997 y el 30 de noviembre de 1998 un incremento superior al 7,32 por 100, se efectuará una revisión de la cantidad señalada en el párrafo anterior, en lo que exceda dicho IPC sobre el citado 7,32 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 24.427 pesetas en un pago único a realizar en el mes de julio de 1997 para el primer período de vigencia del Convenio Colectivo (1 de marzo a 31 de diciembre de 1997), y para el segundo período de vigencia del Convenio Colectivo (1 de enero a 30 de noviembre de 1998), la cantidad de 25.160 pesetas en un pago único a realizar en el mes de julio de 1998.

Artículo 28. *Trabajo a turnos.*

## A) Plus turno de tarde (fábrica, mantenimiento y distribución física):

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

El valor de este plus se establece en 1.028 pesetas para el primer período de vigencia del Convenio Colectivo (1 de marzo a 31 de diciembre de 1997), y para el segundo período de vigencia del mismo (1 de enero a 30 de noviembre de 1998), en la cantidad de 1.059 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 1.800 pesetas para el primer período de vigencia del Convenio Colectivo (1 de marzo a 31 de diciembre de 1997), y para el segundo período de vigencia del mismo (1 de enero a 30 de noviembre de 1998), en la cantidad de 1.900 pesetas, por día laborable trabajado en horario de noche.

## C) Complemento de nocturnidad:

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

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

## D) Servicio de 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 la cantidad de 514 pesetas para el primer período de vigencia del Convenio Colectivo (1 de marzo a 31 de diciembre de 1997), y para el segundo período de vigencia del mismo (1 de enero a 30 de noviembre de 1998), la cantidad de 529 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.

Retribución de las horas extraordinarias:

1. Durante el primer período de vigencia del Convenio Colectivo (1 de marzo a 31 de diciembre de 1997), la retribución de las horas extraordinarias se efectuará incrementando en un 75 por 100 el valor de la hora ordinaria, entendiendo por éste el resultado de la siguiente fórmula:

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

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.

2. A partir del día 1 de enero de 1998, la retribución de las horas extraordinarias se efectuará incrementando en un 25 por 100 el valor de la hora ordinaria, entendiendo por éste el resultado de la fórmula del número anterior.

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 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 36 pesetas brutas por kilómetro recorrido, que serán abonados, desde el primer día del mes siguiente al de la firma del presente Convenio Colectivo, 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 le sean efectuadas las correspondientes transferencias.

**Artículo 33. Anticipos.**

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

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

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

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

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

Se establece en las siguientes condiciones:

Para hijos de empleados:

a) Guardería: Se abonarán por curso escolar, previa presentación del resguardo de pago de la guardería. Su importe será de 10.000 pesetas brutas en el primer período de vigencia del Convenio Colectivo y de 10.300 pesetas brutas en el segundo período de vigencia del mismo.

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 16.006 pesetas brutas en el primer período de vigencia del Convenio Colectivo y de 16.486 pesetas brutas en el segundo período de vigencia del mismo.

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 becare dos veces una misma asignatura. Su importe será de 32.012 pesetas brutas en el primer período de vigencia del Convenio Colectivo y de 32.972 pesetas brutas en el segundo período de vigencia del mismo.

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 27.065 pesetas brutas mensuales en el primer período de vigencia del Convenio Colectivo y la cantidad de 27.877 pesetas brutas mensuales en el segundo período de vigencia del mismo, exceptuándose los meses de julio y agosto de cada año.

Para empleados: Se crea un fondo administrado por una Comisión Paritaria que se constituirá al efecto, destinándose a tal fondo la cantidad de 2.673.790, para cada uno de los dos períodos de vigencia del Convenio Colectivo. 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 150 pesetas cada comida. 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 concertada 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.

A partir del día 1 de enero de 1998, 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 base, plus Convenio, antigüedad, complemento personal, nocturnidad, plus de turnos, gratificación adicional (bonus), gratificación Convenio, pagas extra, complementos reconversión industrial, complemento horario B y plan de compensación de ventas.

**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 servidos 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 las faltas.**

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

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

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

#### Artículo 44. *Faltas leves.*

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Descuidos repetidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o higiene personal.
- f) Falta de corrección hacia otros empleados o hacia el público.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

#### Artículo 45. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

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

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

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otro delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) La embriaguez habitual durante el trabajo.

g) El consumo o introducción en el centro de trabajo de drogas tóxicas, estupefacientes, así como la permanencia en el mismo en estado de intoxicación producido por dichas sustancias.

h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa, así como revelar datos confidenciales a personas ajenas.

i) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

j) Las agresiones físicas o verbales que supongan grave falta de respeto o consideración con los empleados o sus familiares durante el trabajo o con ocasión o motivo del mismo.

k) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

l) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

m) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

n) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

o) El abuso de autoridad por parte de cualquier supervisor, consistente en actuaciones de éste que impliquen menoscabo del respeto a la dignidad personal de los empleados a sus órdenes.

p) Asimismo, se considerarán faltas muy graves todos los supuestos previstos legalmente como causas justificativas de despido.

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

Las faltas prescribirán:

Faltas leves: A los diez días.

Faltas graves: A los veinte días.

Faltas muy graves: A los sesenta días.

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

#### Artículo 48. *Sanciones.*

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

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

B) Sanciones a las faltas graves.—Las faltas graves serán sancionadas:

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 ese Comité pudiera tener efectos preventivos beneficiosos.

Disposición transitoria única.

Durante el período transitorio de implantación de la nueva clasificación profesional, la Comisión Técnica, a la que se refiere el artículo 12, entenderá, entre otras funciones, de las reclamaciones que pudieran plantear los trabajadores sobre su clasificación profesional.

## ANEXO I

## Acta

En Tres Cantos a 11 de diciembre de 1996, se reúnen las personas señaladas a continuación, como representaciones social y económica de la empresa «Lucent Technologies Network Systems España, Sociedad Anónima».

Por la representación social: Don Jesús Aulés Rivero, don Álvaro García Manchado y doña Silvia Ortega Suárez.

Por la representación económica: Don Plácido Fajardo Lupiáñez y doña Consuelo Guerrero Guerrero.

## ACUERDAN

## 1.º Días festivos para 1997:

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

- 1 de enero.
- 6 de enero.
- 21 de marzo (fiesta local).
- 27 de marzo.
- 28 de marzo.
- 1 de mayo.
- 2 de mayo.
- 24 de junio (fiesta local).
- 25 de julio.
- 15 de agosto.
- 1 de noviembre.
- 6 de diciembre.
- 8 de diciembre.
- 25 de diciembre.

## B) Puentes de compañía:

- 2 de enero.
- 26 de marzo.
- 23 de junio.
- 24 de diciembre.
- 26 de diciembre.
- 31 de diciembre.

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

## A) Personal de fábrica (fechas de disfrute):

- 3 de enero (un día laborable).
  - 24 y 25 de marzo (dos días laborables).
  - 22, 23, 29 y 30 de diciembre (cuatro días laborables).
- Las vacaciones restantes serán acordadas en una próxima reunión, en la segunda quincena de enero de 1997.

## 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 1997.

Para las incorporaciones producidas durante 1997, 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 Jornada intensiva: La jornada intensiva será desde el día 30 de junio hasta el día 22 de agosto, ambos inclusive.

## 5.º Horarios:

## A) Horario en régimen de turnos:

- De siete a quince horas.
- De quince a veintitrés horas.
- De veintitrés a siete horas.

## B) Horario sin jornada intensiva:

- B.1) Entrada: Ocho horas.
- Salida: Dieciséis treinta y cinco horas.
- 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: Siete treinta a nueve horas.
- Salida: Dieciséis cinco a diecisiete treinta y cinco horas.
- 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: Ocho horas.
- Salida: Dieciséis cincuenta horas.
- Con pausa de una hora para comida.

## B.4) Operadores de Tecnología de la Información:

- B.4.1) Entrada: Siete horas.
- Salida: Quince treinta y cinco horas.
- Con pausa de cuarenta y cinco minutos para comida.

- B.4.2) Entrada: Diez veinticinco horas.
- Salida: Diecinueve horas.
- Con pausa de cuarenta y cinco minutos para comida.

## C) Horario flexible con jornada intensiva:

## Jornada normal:

- Entrada: Siete treinta a nueve horas.
- Salida: Dieciséis quince a diecisiete cuarenta y cinco horas.
- Con pausa de cuarenta y cinco minutos para comida.

## Jornada intensiva (del 30 de junio al 22 de agosto):

- Entrada: Siete treinta a nueve horas.
- Salida: Catorce treinta a dieciséis horas.
- 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 por 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.

# LUCENT TECHNOLOGIES-NS-ES 1997

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fiestas Oficiales  
 No laborables en LUCENT TECHNOLOGIES-NS-ES  
 Vacaciones Fabrica  
 - Calendario de fiestas y vacaciones locales  
 - ISO 9901

Fecha Cierre Administrativo  
 Fecha Cierre Nómina

Jornada Anual 1.714 h.  
 Días Laborables 219  
 Jornada Intensiva 30 Junio-22 Agosto(a.l.)

CALIDAD/ESTANDARIZACION

**ANEXO II**  
**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 treinta días consecutivos.	Dos días naturales. Más dos días naturales.	Cuatro días naturales. Más cuatro días naturales.	Certificado médico en el que constará enfermedad u hospitalización.
Fallecimiento. Padres, hijos, cónyuge, hermanos.	Tres días laborables.	Cuatro días naturales.	Documento acreditativo del parentesco.
Fallecimiento. Nietos, abuelos.	Dos días naturales.	Cuatro días naturales.	Documento acreditativo del 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 en el que constará alumbramiento mediante cesárea.
Matrimonio. Hijos, hermanos, padres.	Un día natural.	Dos días naturales.	Invitación y justificante del parentesco.
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.		Libro de familia.
Traslado de domicilio.	Un día natural.		Cambio de médico de la Seguridad Social.
Lactancia.	Una hora al día durante nueve meses.		
Exámenes para obtención de título académico o profesional.	Tiempo necesario si coincide la hora de examen con la jornada de trabajo.		Justificante académico.
Consulta médica de la Seguridad Social.	Tiempo necesario si coincide.		Justificante.
Preparación al parto.	Lej de Prevención de Riesgos Laborales.		Justificante médico.

**ANEXO III**

**Tabla salarial**

*Del 1 de marzo al 31 de diciembre de 1997*

Categoría	Salario convenio anual	Salario base mensual	Plus convenio mensual	Salario base por día	Plus convenio por día	Valor quinquenio mensual
Titulado superior más de un año	4.146.701	148.096	148.096			4.443
Titulado superior entrada	3.935.852	140.566	140.566			4.217
Titulado medio más de un año	3.865.589	138.056	138.056			4.142
Titulado medio entrada	3.654.720	130.526	130.526			3.916
Asim. titulado superior	3.935.852	140.566	140.566			4.217
Asim. titulado medio	3.654.720	130.526	130.526			3.916
Jefe administrativo 1.º	3.514.154	125.505	125.505			3.765
Jefe administrativo 2.º	3.303.304	117.975	117.975			3.539
Oficial 1.º administrativo	3.092.455	110.445	110.445			3.313
Oficial 2.º administrativo	2.881.606	102.914	102.914			3.087
Auxiliar administrativo	2.621.851	93.638	93.638			2.809
Analista	3.514.154	125.505	125.505			3.765
Programador	3.233.021	115.465	115.465			3.464
Operador	2.811.323	100.404	100.404			3.012
Encargado	3.197.880	114.210	114.210			3.426
Técnico organización 1.º	3.092.455	110.445	110.445			3.313
Maestro industrial	3.022.172	107.935	107.935			3.238
Técnico no titulado	2.951.889	105.425	105.425			3.163
Delineante 1.º	2.881.606	102.914	102.914			3.087
Ordenanza	2.621.851	93.638	93.638			2.809
Telefonista	2.635.615	94.129	94.129			2.824
Chófer	2.642.643	94.380	94.380			2.831
Oficial 1.º prod.	2.949.582	105.342	105.342	3.470,10	3.470,10	3.160
Oficial 2.º prod.	2.785.717	99.490	99.490	3.277,31	3.277,31	2.985
Oficial 3.º prod.	2.621.851	93.638	93.638	3.084,53	3.084,53	2.809
Especialista	2.374.865	84.817	84.817	2.793,96	2.793,96	2.544
Peón	2.178.775	77.813	77.813	2.563,26	2.563,26	2.334

## ANEXO IV

## Tabla salarial

Del 1 de enero al 30 de noviembre de 1998

Categoría	Salario convenio anual	Salario base mensual	Plus convenio mensual	Salario base por día	Plus convenio por día	Valor quinquenio mensual
Titulado superior más de un año .....	4.271.102	152.539	152.539			4.576
Titulado superior entrada .....	4.053.928	144.783	144.783			4.343
Titulado medio más de un año .....	3.981.536	142.198	142.198			4.266
Titulado medio entrada .....	3.764.361	134.441	134.441			4.033
Asim. titulado superior .....	4.053.928	144.783	144.783			4.343
Asim. titulado medio .....	3.764.361	134.441	134.441			4.033
Jefe administrativo 1.ª .....	3.619.578	129.271	129.271			3.878
Jefe administrativo 2.ª .....	3.402.403	121.514	121.514			3.645
Oficial 1.ª administrativo .....	3.185.229	113.758	113.758			3.413
Oficial 2.ª administrativo .....	2.968.054	106.002	106.002			3.180
Auxiliar administrativo .....	2.700.506	96.447	96.447			2.893
Analista .....	3.619.578	129.271	129.271			3.878
Programador .....	3.330.012	118.929	118.929			3.568
Operador .....	2.895.663	103.417	103.417			3.102
Encargado .....	3.293.816	117.636	117.636			3.529
Técnico organización 1.ª .....	3.185.229	113.758	113.758			3.413
Maestro industrial .....	3.112.837	111.173	111.173			3.335
Técnico no titulado .....	3.040.446	108.587	108.587			3.258
Delineante 1.ª .....	2.968.054	106.002	106.002			3.180
Ordenanza .....	2.700.506	96.447	96.447			2.893
Telefonista .....	2.714.684	96.953	96.953			2.909
Chófer .....	2.721.923	97.212	97.212			2.916
Oficial 1.ª prod. ....	3.038.070	108.502	108.502	3.574,20	3.574,20	3.255
Oficial 2.ª prod. ....	2.869.289	102.475	102.475	3.375,63	3.375,63	3.074
Oficial 3.ª prod. ....	2.700.506	96.447	96.447	3.177,07	3.177,07	2.893
Especialista .....	2.446.111	87.361	87.361	2.877,78	2.877,78	2.621
Peón .....	2.244.138	80.148	80.148	2.640,16	2.640,16	2.404

## ANEXO V

## Objetivos de la compañía 1997

	Peso
Satisfacción del cliente .....	35
Gestión del negocio .....	41
Cumplir presupuesto de gastos .....	12
Compromiso con la calidad y la sociedad .....	12
<b>Total .....</b>	<b>100</b>

## Satisfacción del cliente

Indicadores	Peso	Porcentaje cumplimiento				
		25	50	75	100	125
a) ISC global .....	50	4,0	4,1	4,2	4,3	4,5
b) CVA Telefónica .....	20	0,91	0,92	0,93	0,95	0,97
c) CSA Telefónica .....	15	7,1	7,2	7,3	7,4	7,6
d) CSA O.T. ....	15	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2

Publicación: Informe mensual de calidad JES555 10114.  
Plazo de cumplimiento: 30 de septiembre de 1997.

## Gestión del negocio

Indicadores	Peso	Porcentaje cumplimiento				
		25	50	75	100	125
e) Ventas domésticas .....	65	8,21	8,723	9,236	10,262	11,288
f) Exportaciones TI .....	10	653	697	740	871	1.002

Indicadores	Peso	Porcentaje cumplimiento				
		25	50	75	100	125
g) Ventas internas .....	15	4.500	4.800	5.100	6.000	6.900
h) Gestión inventarios .....	10	8.673	8.592	8.511	8.106	7.295

Publicación: Informe mensual de calidad JES555 10114.  
Plazo de cumplimiento: 30 de septiembre de 1997.

## Cumplir presupuesto de gastos

Indicadores	Peso	Porcentaje cumplimiento				
		25	50	75	100	125
i) Gastos por C. coste (porcentaje frente presupuesto) ....	100	115	110	105	100	90

Publicación: Informe mensual de calidad JES555 10114.  
Plazo de cumplimiento: 30 de septiembre de 1997.

## Compromiso con la calidad y la sociedad

Indicadores	Peso	Porcentaje cumplimiento				
		25	50	75	100	125
j) Autoevaluación EFQM (porcentaje completado Sept.) ..	50	20	40	60	80	100
k) Índice actividades externas.	50	25	50	75	100	125

Publicación: Informe mensual de calidad JES555 10114.  
Plazo de cumplimiento: 30 de septiembre de 1997.

## ANEXO VI

Tabla gratificación por cumplimiento de objetivos 1997

Porcentaje de cumplimiento	Porcentaje de abono
60	0,60
70	0,70
80	0,80
90	0,90
100	1,30
110	1,43
120	1,56
125	1,62

Se establece un tope máximo de abono de 1,62 puntos, correspondiente a un 125 por 100 de cumplimiento de objetivos, por lo que el hipotético exceso sobre cumplimiento de objetivos no tendrá una mayor retribución. Igualmente, por debajo del 60 por 100 de cumplimiento de objetivos no se percibirá abono alguno.

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. Desde el tope mínimo del 60 por 100 y 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 1:1,3.

## ANEXO VII

Tabla gratificación por cumplimiento de objetivos 1998

Porcentaje de cumplimiento	Porcentaje de abono
60	0,60
70	0,70
80	0,80
90	0,90
100	1,70
110	1,87
120	2,04
125	2,12

Se establece un tope máximo de abono de 2,12 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. Igualmente, por debajo del 80 por 100 de cumplimiento de objetivos no se percibirá abono alguno.

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. Desde el tope mínimo del 60 por 100 y 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 1:1,7.

**24237** RESOLUCIÓN de 31 de octubre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XVII Convenio Colectivo del «Banco Exterior de España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XVII Convenio Colectivo del «Banco Exterior de España, Sociedad Anónima» (número de código 9005512), que fue suscrito con fecha 8 de septiembre de 1997, de una parte, los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y, de otra, por las secciones sindicales CC. OO., UGT y USO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el

Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 31 de octubre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## XVII CONVENIO COLECTIVO DEL «BANCO EXTERIOR DE ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

## Exposición de motivos.

El presente Convenio Colectivo constituye una pieza clave para el futuro empresarial del Banco, ya que a través del mismo se da respuesta a los problemas de adecuación del tamaño de la plantilla a nivel del negocio y se adapta y reconduce la estructura de costes a los de nuestro entorno económico.

Con ello se abre una vía de asentamiento y posibilidad de progreso empresarial que asegure no sólo la estabilidad en los puestos de trabajo sino también el necesario rejuvenecimiento de la plantilla.

## Ámbito y condiciones generales de aplicación

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales actualmente existentes o que puedan existir entre el «Banco Exterior de España, Sociedad Anónima», y el personal que presta sus servicios al mismo, sin más excepciones que las consignadas en el artículo 2 del XII Convenio Colectivo.

Artículo 2. *Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de tres años, desde el 1 de enero de 1996 al 31 de diciembre de 1998 y entrará en vigor desde el día de su firma.

Ello no obstante, en aquellas materias y artículos que así se declare expresamente, la vigencia será la señalada en los mismos y no la general más arriba expresada.

Artículo 3. *Convenios anteriores.*

De acuerdo con el artículo 86.4 del texto vigente del Estatuto de los Trabajadores, se declara expresamente que continúa en vigor el contenido del XII Convenio Colectivo publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 9 de marzo de 1985; regulación de las condiciones laborales en el área informática del Banco, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 31 de mayo de 1986; XIII Convenio Colectivo publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 10 de agosto de 1988; XIV Convenio Colectivo publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 29 de noviembre de 1989, así como el contenido de los artículos 15, 17, 18, 19, 23, 24 y 25, y disposiciones adicionales primera, segunda y cuarta, del Pacto de Eficacia Limitada, de fecha 27 de julio de 1990; Convenio Colectivo para los años 1991 y 1992, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 2 de enero de 1992, y XVI Convenio Colectivo, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 22 de septiembre de 1994, así como los contenidos vigentes de los Pactos de Homologación de fechas 18 de octubre de 1991 (B. C. I.), 30 de noviembre de 1992 (Serfinbex y Banco Directo), 14 de febrero de 1995 (B. G. F.), en lo no modificado o derogado por el presente Convenio.

Artículo 4. *Denuncia del Convenio.*

El presente Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado de año en año si no se promueve denuncia por cualquiera de las partes durante el mes anterior al término general de vigencia, o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se promoverá mediante comunicación escrita del solicitante a la otra parte.

Artículo 5. *Grupos profesionales y niveles salariales.*

Posteriormente a la revisión salarial para 1998 y a partir del 1 de enero de 1998 se establecen unos nuevos grupos profesionales en el Banco