Candidato a contratar	Referencia proyecto	Investigador	N.º máximo de meses a contratar	Intervalo	Contratación
Organismo: Universidad de Valencia (Estudi General)					
Pardo Molero, Juan Francisco	PB1998-1480	Benítez Sánchez Blanco, Rafael	33	1- 4-2000	30-12-2002
Peña Cantero, Álvaro Luis	PB1998-0532	Ramos Sánchez, María Ángeles	9	1- 4-2000	30-12-2002
Organismo: Universidad de Zaragoza					
Alonso Martínez, María Ester	PB1998-1595-C02-01	Forniés Gracia, Juan	33	1- 4-2000	30-12-2002
Olivan Esco, Montserrat	PB1998-1591	Esteruelas Rodrigo, Miguel Ángel	13	1- 4-2000	30-12-2002
Organismo: Universidad «Pablo de Olavide»					
Anta Montalvo, Juan Antonio	PB1998-0326	Lago Aranda, Santiago	21	1- 4-2000	30-12-2002
Organismo: Universidad «Pompeu Fabra»					
Calafell Majo, Francesc	PB1998-1064	Bertranpetit Busquets, Jaume	16	1- 4-2000	30-12-2002
Organismo: Universidad «Rovira i Virgili»					
Mira Jodar, Antonio José	PB1998-1514	Cuadrada Majo, María del Coral	7	1- 4-2000	30-12-2002

ANEXO II

Relación de organismos perceptores de subvenciones por haber sido prorrogados proyectos de investigación

Organismo: Consejo Superior de Investigaciones Científicas

Candidato a contratar	Referencia proyecto	Investigador	N.º máximo de meses a contratar	Intervalo	Contratación
Lázaro Elorri, María Jesús	7220-ED-093 (ICB/1)	Moliner Álvarez, Rafael	6	1-4-2001	30-9-2001

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

7015 *RESOLUCIÓN de 21 de febrero de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VII Convenio Colectivo de la empresa «Lucent Technologies España, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la empresa «Lucent Technologies España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007242), que fue suscrito con fecha 26 de noviembre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores afectados 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 resuelve:

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

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

Madrid, 21 de febrero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

VII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «LUCENT TECHNOLOGIES ESPAÑA, S. A.»

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 España, Sociedad Anónima», 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 España, Sociedad Anónima».

Quedan expresamente excluidos de la aplicación del capítulo V (Retribuciones) y del artículo 34 (Ayudas de estudios) del presente Convenio:

a) Los Directores y Supervisores.

b) Las personas que ejercen habitualmente las funciones de secretariado de los Directores.

c) Aquellos empleados que ocupen puestos de especial confianza o grado de confidencialidad, hasta un máximo de 25 personas.

d) Aquellos empleados de departamentos cuya estructura salarial esté sujeta a planes de compensación ligados a ventas.

e) Aquellos empleados de los Departamentos de Ingeniería de Desarrollo (por ejemplo, «software» de comunicación, CTS y acceso), que acepten la propuesta de la Dirección de quedar excluidos de la aplicación del capítulo V y artículo 34 del presente Convenio.

No obstante lo anterior, la Dirección no podrá dirigirse a aquellos trabajadores con perfiles administrativos de los citados departamentos para solicitar su exclusión de la aplicación del capítulo V y artículo 34 citados.

Esta propuesta será sin perjuicio de los trabajadores que ya se encuentren excluidos de la aplicación del capítulo y artículo citados por aplicación de los apartados a) a d), ambos inclusive, del presente artículo.

El Comité de Empresa recibirá información de las personas excluidas del ámbito de aplicación del capítulo V y artículo 34 del presente Convenio.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La entrada en vigor de este Convenio se producirá cuando la autoridad laboral disponga su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de diciembre de 1998. Su duración será de veinticuatro meses, con dos períodos:

Primer período: Desde el 1 de diciembre de 1998 hasta el 30 de noviembre de 1999.

Segundo período: Desde el 1 de diciembre de 1999 hasta el 30 de noviembre de 2000.

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 ocho miembros, siendo nombrados cuatro 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, buscapersonas, etc.), contarán con la participación del Comité de Empresa.

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 11. *Principio general.*

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

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

Artículo 12. *Clasificación profesional.*

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

Se crea una Comisión técnica, formada por las representaciones de la Dirección y del Comité de Empresa, que desarrollará la nueva clasificación profesional en grupos profesionales, de acuerdo con lo previsto en el apartado 5 del presente artículo. La citada Comisión, tal y como se refleja en el anexo V, dispondrá como máximo hasta el 30 de junio de 2000 para clasificar a los trabajadores en los grupos profesionales descritos en dicho apartado 5, así como para resolver las posibles discrepancias que pudieran surgir. Una vez finalizada la primera fase de análisis de las funciones y ocupaciones, y la segunda, de ubicación de los trabajadores, para todos aquellos supuestos en los que no exista acuerdo en la Comisión técnica sobre la clasificación de determinados trabajadores, se estará a la decisión de la empresa.

Así mismo, la antes citada Comisión técnica entenderá de valoración, reclasificación, promoción, estructura salarial, y de todos aquellos aspectos que se deriven del desarrollo de la implantación de los grupos profesionales.

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

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

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

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

a) Criterios generales.

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

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.

b) Factores de encuadramiento.

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

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

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

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

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

Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta:

El grado de supervisión/ordenación y coordinación de tareas.
La capacidad de interrelación.
Características del colectivo.
Número de personas sobre las que ejerce el mando.

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

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

c) Grupos profesionales.

I. Grupo profesional 1.

1. Criterios generales.—Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

2. Formación.—Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar.

II. Grupo profesional 2.

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

2. Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional 1.

III. Grupo profesional 3.

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

2. Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional 1, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

IV. Grupo profesional 4.

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

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

V. Grupo profesional 5.

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

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

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

VI. Grupo profesional 6.

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

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

2. Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

VII. Grupo profesional 7.

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

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional «0» o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

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

VIII. Grupo profesional 0.

Criterios generales.—El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

d) Ejemplos de grupos profesionales.

I. Grupo profesional 1.

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

Actividades manuales, envasados, etiquetaje, etc.

Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiendo por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.

Carga, transporte, apilamiento y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

Ayuda en máquinas vehículos.

Tareas elementales de suministro de materiales en el proceso productivo y de alimentación en la cadena de producción.

Limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, material de oficina o laboratorio, enseres y vestuario.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia y otras tareas subalternas.

Recepción, ordenación, y distribución de mercancías y géneros, sin registro del movimiento de los mismos.

Tareas manuales de aprovisionamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas así como del utillaje necesario en el proceso productivo.

Trabajo basto sin precisión alguna.

II. Grupo profesional 2.

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

Actividades sencillas y rutinarias o de ayuda en procesos de elaboración de productos.

Actividades consistentes en mezclas y preparaciones, según patrones establecidos, de materias primas para elaboración de productos, bien manualmente o por medio de máquinas para cuyo manejo no sea preciso otra formación que el conocimiento de instrucciones concretas.

Introductores de datos.

Tratamiento de textos básicos.

Actividades operatorias sencillas en acondicionado o envasado con regulación y puesta a punto o manejo de cuadros indicadores y paneles no automáticos; recuento de piezas.

Tareas auxiliares en cocina y comedor.

Tareas de oficios industriales (electrónica, automoción, instrumentación, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.) de trabajadores que se inician en la práctica de los mismos.

Labores elementales en laboratorio.

Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.

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

Vendedores sin especialización.

Telefonista/recepcionistas sin conocimiento de idiomas extranjeros.

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

Trabajos de reprografía en general; reproducción y calcado de planos.

Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

Conducción de máquinas suspendidas en el vacío y similares con cargas sólidas, líquidas, etc., con raid de utilización exclusiva.

Tareas de ajuste de series de aparatos, montaje elemental de series de conjuntos elementales.

Tareas auxiliares de verificación y control de calidad.

Vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales.

Labores de embalaje y etiquetado de expediciones.

Labores elementales y sencillas en servicio médico.

III. Grupo profesional 3.

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

Preparación y operatoria en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol de producto elaborado.

Manipulación de máquinas de envasado o acondicionado.

Tareas de oficios industriales (electrónica, automoción, montaje, soldadura, albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc.) con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.

Vigilancia jurada o con armas.

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

Pago y cobro a domicilio.

Taquimecanografía.

Tratamiento de textos con nociones de idioma extranjero.

Operación de equipos, télex o facsímil.

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

Grabación y perforación en sistemas informáticos.

Lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

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

Vendedores avanzados.

Conducción de máquinas autopropulsadoras de elevación, carga o arrastre.

Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.

Transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.

Análisis sencillos rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis. Mando directo sobre un conjunto de operarios en trabajos de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos. Toma de datos en procesos de producción, reflejándolos en partes o plantillas según códigos preestablecidos.

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

Preparación y montaje de escaparates o similares.

Actividades de almacén que, en todo caso, exijan comprobación de entradas y salidas de mercancías bajo instrucciones o pesaje y despacho de las mismas, con cumplimentación de albaranes y partes.

IV. Grupo profesional 4.

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

Operador de ordenador.

Taquimecanografía que alcance 10 palabras por minuto de taquigrafía y 270 pulsaciones en máquina, con buena presentación de trabajo de ortografía correcta, capaz de redactar directamente correo de trámite según indicaciones verbales con idioma extranjero.

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

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

Cálculo de salarios y valoración de coste de personal.

Tratamiento de textos con conocimiento de idioma extranjero.

Telefonista/recepcionista con conocimiento de idioma extranjero y operación de fax.

Análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

Tareas de oficios industriales (electrónica, automoción, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc.) con capacitación al más alto nivel que permita resolver todos los requisitos de su especialidad.

Despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto de movimiento diario.

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

Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducir de las clases C, D, E, entendiendo que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

Funciones de control y regulación con los procesos de producción que generan transformación del producto.

Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores de proceso.

Vendedores especializados.

Mando directo al frente de un conjunto de operarios que recepciona la producción, la clasifica, almacena y expide, llevando el control de los materiales y de las máquinas y vehículos que se utilizan.

Inspección de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales, repuestos mercancías, etc.

Distribución y coordinación de todo el personal de cocina así como la elaboración y condimentación de las comidas.

Vigilancia de la despensa de cada día, suministrando los artículos de ésta, su estado y reposición.

Supervisión del mantenimiento de maquinaria, orientación al público, atención de centralitas telefónicas ocasionalmente, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería, recibiendo los partes de avería y dándoles traslado al servicio de mantenimiento.

V. Grupo profesional 5.

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

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

Tareas que consisten en el mando directo al frente de un conjunto de operarios de los oficios industriales.

Traducción, corresponsalía, taquimecanografía, teléfono con dominio de un idioma extranjero.

Programador de informática.

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

Responsabilidad en la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

Confección y desarrollo de proyectos completos según instrucciones.

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

Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o por varios trabajadores del mismo grupo profesional inferior o del interno, etc.

Delineación con especialización concreta.

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

Mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados.

VI. Grupo profesional 6.

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

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

Analistas de aplicaciones informáticas.

Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios de administración o red de ventas.

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o productivo.

Inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

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

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

VII. Grupo profesional 7.

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

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

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

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

Responsabilidad técnica de una unidad operatoria.

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

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

Análisis de sistemas informáticos.

Gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado o sobre una gama específica de productos.

Planificación, ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

Desarrollo y responsabilidad de los resultados.

Responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas informáticas.

VIII. Grupo profesional 0.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

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.

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, confirmándole 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, y para los centros de trabajo de la compañía ubicados en la Comunidad de Madrid, 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 España, Sociedad Anónima».

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 computarán a ningún efecto. El trabajador excedente en tales casos conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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

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: 18 mensualidades.
A los sesenta y un años: 16 mensualidades.
A los sesenta y dos años: 14 mensualidades.
A los sesenta y tres años: 12 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.

De acuerdo con la política general de empleo de la compañía se establece la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años cuando el trabajador haya cotizado durante treinta y cinco o más años y tenga derecho a una pensión pública de jubilación.

CAPÍTULO IV

Jornada y descanso

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

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la jornada laboral en cómputo anual para todo el personal de la empresa, será de mil setecientas seis horas de trabajo efectivo, a realizar en doscientos dieciocho días laborables, según el acuerdo sobre calendario laboral y vacaciones para 1999 suscrito entre las representaciones económicas y social, el cual se adjunta al texto de este Convenio como anexo I.

El calendario laboral y vacaciones para el año 2000 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 laborables de vacaciones, según el mencionado acuerdo para 1999. Para el año 2000 se estará al acuerdo sobre calendario laboral y vacaciones resultante.

La jornada laboral anual y el número de días laborables antes mencionados se prorrogarán provisionalmente para el año 2001, 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 laborables, el ajuste se realizaría posteriormente a la firma de aquél.

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 laborables.

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

d) Alumbramiento de esposa: Dos días laborables. A estos dos días laborales añadirían de forma continuada, otros dos días naturales en caso de que el nacimiento se haya producido mediante cesárea. En este caso no procederá la acumulación de la licencia por enfermedad grave u hospitalización.

e) Matrimonio de hijos, hermanos y padres: Un día natural.

f) Matrimonio del trabajador: Quince días naturales, a contar a partir del primer día laborable posterior al hecho causante. Si la boda se celebra en día laborable, los quince días naturales se contarán a partir de dicho día.

g) Traslado de domicilio: Un día natural.

h) Lactancia: Una hora al día durante nueve meses a partir del alumbramiento. En dicho supuesto, los permisos previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acumularse en días completos, resultando un total de diez días laborables. Tal derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajasen debiendo, para su concesión, cumplirse los siguientes requisitos:

1. Comunicarlo a la empresa con anterioridad a la baja por maternidad.

2. Que dicha acumulación se produzca de manera inmediata a la finalización del período de suspensión por parto previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

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 laborables.
Apartado e): Dos días naturales.

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

Se adjunta tabla-resumen como anexo 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 diciembre de 1998 al 30 de noviembre de 1999:

Se establece un incremento salarial del 3 por 100 sobre la suma de los conceptos retributivos salario base, «plus convenio, complemento personal, complemento reconversión industrial I y complemento reconversión industrial II. para ello, se operará del siguiente modo:

1. Se incrementarán las tablas salariales del anexo IV del VI Convenio Colectivo en un 2,4 por 100. Como resultado, los conceptos salario base y plus convenio de cada trabajador afectado por el presente Capítulo, se incrementarán en el citado porcentaje.

2. Se incrementarán los conceptos complemento personal, complemento reconversión industrial I y complemento reconversión industrial II de la nómina del mes de noviembre de 1998 de los trabajadores afectados por el presente capítulo en un 3 por 100.

3. La diferencia entre el incremento pactado para los conceptos salario base y plus convenio (3 por 100) y el importe que figura en la tabla del anexo III del presente Convenio (importe del Convenio anterior, más el 2,4 por 100), es decir, el 0,6 por 100, se incorporará al concepto salarial complemento personal de cada trabajador, y no será absorbible.

Segundo período: 1 de diciembre de 1999 al 30 de noviembre de 2000:

Se establece un incremento salarial del 2,8 por 100 sobre la suma de los conceptos retributivos salario base, plus convenio, complemento personal, complemento reconversión industrial I y complemento reconversión industrial II. Para ello, se operará del siguiente modo:

1. Se incrementarán las tablas salariales del anexo III del VII Convenio Colectivo (primer período de vigencia) en un 2,0 por 100. Como resultado, los conceptos salario base y plus convenio de cada trabajador afectado por el presente capítulo, se incrementarán en el citado porcentaje.

2. Se incrementarán los conceptos complemento personal, complemento reconversión industrial I y complemento reconversión industrial II de la nómina del mes de noviembre de 1999 de los trabajadores afectados por el presente capítulo en un 2,8 por 100.

3. La diferencia entre el incremento pactado para los conceptos salario base y plus convenio (2,8 por 100) y el importe que figura en la tabla del anexo IV del presente Convenio (importe del primer período, más el 2 por 100), es decir, el 0,8 por 100, se incorporará al concepto salarial complemento personal de cada trabajador, y no será absorbible.

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

Se acuerda sustituir el contenido del artículo 22 bis del VI Convenio Colectivo por un nuevo sistema de objetivos que, para el primer período, estará formado por el «Lucent Award» y el «Unit Award».

Para dicho primer período del Convenio Colectivo (1 de diciembre de 1998 al 30 de noviembre de 1999), se abonará a todos los trabajadores afectados por el presente capítulo V las siguientes cantidades:

a) Lucent Award: 3 por 100, en los casos de menor porcentaje, en el supuesto de que se alcance el 100 por 100 de los objetivos previstos, sobre los conceptos retributivos previstos en el actual artículo 22 del Convenio Colectivo, más los siguientes conceptos:

Complemento horario sin jornada intensiva (tipo B).
Plus turno de tarde y plus turno de noche.
Servicio de operadores de tecnología de la información.

b) Unit Award: 3 por 100, en los casos de menor porcentaje, en el supuesto de que se alcance el 100 por 100 de los objetivos previstos, sobre los mismo conceptos retributivos enumerados para el Lucent Award.

Para el segundo período (1 de diciembre de 1999 al 30 de noviembre de 2000), el Lucent Award y el Unit Award o, en su caso, el sistema de retribución variable por cumplimiento de objetivos que se establezca, serán del 3 por 100 al 100 por 100 de cumplimiento de los objetivos.

Las cantidades que se abonen por ambos conceptos (Lucent y Unit Award o, en su caso, el sistema de retribución variable por cumplimiento de objetivos que se establezca), no tendrán el carácter de consolidables en el salario del trabajador, ni estarán afectados por la cláusula de revisión que se pacte.

Artículo 23. *Cláusula de revisión.*

Primer período: 1 de diciembre de 1998 a 30 de noviembre de 1999:

En el caso de que el IPC registrara en el período comprendido entre el 1 de diciembre de 1998 y el 30 de noviembre de 1999 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.

El porcentaje de incremento que se fijase como revisión salarial según lo establecido en el párrafo anterior, se abonará con efectos de 1 de diciembre 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 los incrementos del segundo período de vigencia del Convenio.

Las tablas salariales no estarán afectadas por la cláusula de revisión salarial, por lo que en el caso de producirse dicha revisión salarial, las cantidades correspondientes al salario base y plus convenio se aplicarán al complemento personal.

Segundo período: 1 de diciembre de 1999 a 30 de noviembre de 2000:

En el caso de que el IPC registrara en el período comprendido entre el 1 de diciembre de 1999 y el 30 de noviembre del 2000 un incremento superior al 2 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en lo que exceda dicho IPC sobre la indicada cifra.

El porcentaje de incremento que se fijase como revisión salarial según lo establecido en el párrafo anterior, se abonará con efectos de 1 de diciembre de 1999, 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 los incrementos del próximo Convenio Colectivo.

Las tablas salariales no estarán afectadas por la cláusula de revisión salarial, por lo que en el caso de producirse dicha revisión salarial, las cantidades correspondientes al salario base y plus convenio se aplicarán al complemento personal.

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 74.263 pesetas brutas/año para el primer período de vigencia del Convenio Colectivo (1 de diciembre de 1998 al 30 de noviembre de 1999) y de 76.342 pesetas brutas/año para el segundo período de vigencia del mismo (1 de diciembre de 1999 al 30 de noviembre de 2000), que se abonarán en los meses de septiembre de 1999 y del 2000. 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, durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo, la cantidad de 198.275 pesetas brutas/año, prorrateadas en 12 mensualidades.

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

Las personas adscritas al horario denominado horario B) sin jornada intensiva, percibirán la cantidad de 25.915 pesetas en un pago único a realizar en el mes de julio de 1999 para el primer período de vigencia del Convenio Colectivo (1 de diciembre de 1998 al 30 de noviembre de 1999) y para el segundo período de vigencia del Convenio Colectivo (1 de diciembre de 1999 al 30 de noviembre de 2000), la cantidad de 26.641 pesetas en un pago único a realizar en el mes de julio de 2000.

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 1.091 pesetas para el primer período de vigencia del Convenio Colectivo (1 de diciembre de 1998 al 30 de noviembre de 1999), y para el segundo período de vigencia del mismo (1 de diciembre de 1999 al 30 de noviembre de 2000), en la cantidad de 1.122 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 2.000 pesetas para toda la vigencia del presente Convenio Colectivo 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 la cantidad de 545 pesetas para el primer período de vigencia del Convenio Colectivo (1 de diciembre de 1998 al 30 de noviembre de 1999), y para el segundo período de vigencia del mismo (1 de diciembre de 1999 al 30 de noviembre de 2000), la cantidad de 560 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 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.

2. Horas extraordinarias; se considerarán como tales, y a modo de ejemplo, 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.

En cuanto a la cotización de las horas extraordinarias se estará a lo que la normativa prevea en cada momento.

Retribución de las horas extraordinarias:

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

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

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

Las horas extraordinarias también podrán compensarse, 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 abonadas, 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 o escuelas de educación infantil de cero a tres años:

Se abonarán por curso escolar, previa presentación del resguardo de pago de la guardería o escuelas de educación infantil. Su importe será de 10.609 pesetas brutas en el primer período de vigencia del Convenio Colectivo y de 10.906 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 16.981 pesetas brutas, en el primer período de vigencia del Convenio Colectivo y de 17.456 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 becarse dos veces una misma asignatura. Su importe será de 33.961 pesetas brutas, en el primer período de vigencia del Convenio Colectivo y de 34.912 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 55.754 pesetas brutas mensuales durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo, 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 pesetas, 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 becadas con anterioridad.

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

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

Artículo 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 concertadas para los empleados, incluidos dentro del ámbito personal del presente Convenio, dos pólizas colectivas de seguros de vida y accidentes con las siguientes coberturas y capitales asegurados:

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

Coberturas:

Fallecimiento.
Invalidez absoluta y permanente.

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

Coberturas:

Muerte.
Invalidez Permanente.
Asistencia Sanitaria.

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

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

El salario pensionable estará compuesto por los siguientes conceptos:

Salario 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 España) 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 y salud

Artículo 40. *Seguridad y salud.*

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

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

A este respecto, existe un Comité de Seguridad y Salud, formado por cinco miembros designados por la empresa, cinco 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 y salud, 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 y Salud, una vez constituido, elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno.

La empresa se compromete a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud 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 tra-

bajador 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 y Salud y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidentes 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 de la Vigilancia de la Salud.

El Comité de Seguridad y Salud 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.

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

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 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 el control de presencia. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 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 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.

Disposición transitoria.

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

1.º Días festivos para 1999:

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

1 de enero.
6 de enero.
19 de marzo.
1 de abril.
2 de abril.
1 de mayo.
15 de mayo (fiesta local).
16 de agosto.
12 de octubre.
1 de noviembre.
9 de noviembre.
6 de diciembre.
8 de diciembre.
25 de diciembre.

B) Puentes de Compañía:

31 de marzo.
3 de mayo.
11 de octubre.
8 de noviembre.
7 de diciembre.
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:

Se fijarán atendiendo preferentemente la petición del empleado. Entre los días de posible elección se encuentran el 29 y 30 de marzo y el 27, 28, 29 y 30 de diciembre.

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 tres días flotantes a lo largo de 1999.

Para las incorporaciones producidas durante 1999, 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 8 de julio hasta el día 31 de agosto, ambos inclusive.

5.º Horarios:

A) Horario en régimen de turnos:

De siete a quince.
De quince a veintitrés.
De veintitrés a siete.

B) Horario sin jornada intensiva:

B.1) Entrada: Ocho.
Salida: Dieciséis treinta y cinco.

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.
Salida: Dieciséis cinco a diecisiete treinta y cinco.
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.
Salida: Dieciséis cincuenta.
Con pausa de una hora para comida.

B.4) Operadores de Tecnología de la Información:

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

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

C) Horario flexible con jornada intensiva.

Jornada normal:

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

Jornada intensiva (del 8 de julio al 31 de agosto):

Entrada: Siete treinta a nueve.
Salida: Catorce treinta a dieciséis.
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.

CALENDARIO 1.999

ENERO

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

FEBRERO

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

MARZO

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

ABRIL

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

MAYO

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

JUNIO

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

JULIO

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

AGOSTO

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

SEPTIEMBRE

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

OCTUBRE

semana	L	M	X	J	V	S	D
39					1	2	3
40	4	5	6	7	8	9	10
41	11	12	13	14	15	16	17
42	18	19	20	21	22	23	24
43	25	26	27	28	29	30	31

NOVIEMBRE

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

DICIEMBRE

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

No laborable

Fiesta Oficia

Vacaciones de Fábrica

Cierre Administrativo

Cierre de nómina

Días Laborables 218

Jornada Anual 1.706 h.

Jornada Intensiva 8 /07 al 31/08 a.i.

(NO ESCRIBIR AL DORSO)

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.	Dos días naturales.	Cuatro días naturales.	Certificado médico; constará enfermedad u hospitalización.
Hospitalización de más de treinta días consecutivos de hermanos, cónyuges, nietos.	+ dos días naturales.	+ 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.	Dos días laborables.	Cuatro días laborables.	Libro de familia.
Mediante cesárea.	Dos días laborables + dos días naturales.	Cuatro días laborables.	Certificado médico; constará alumbramiento mediante cesárea.
Matrimonio:			
Hijos, hermanos, padres.	Un día natural.	Dos días naturales.	Invitación y justificación parentesco.
Matrimonio trabajador.	Quince días naturales.		Libro familia.
Traslado domicilio.	Un día natural.		Cambio médico S. S.
Lactancia.	Una hora al día durante nueve meses o diez días laborables.		
Exámenes para obtención título acad. o profesional.	Tiempo necesario si coincide hora examen con jornada de trabajo.		Justificante académico.
Consulta médica seg.	Tiempo necesario si coincide.		Justificante.
Preparación al parto.	Ley Prevención de Riesgos Laborales.		Justificante médico.

ANEXO III

Tabla salarial

1 diciembre 1998-30 noviembre 1999

Categoría	Sal. Conv. anual	Sal. base mensual	Plus conv. mensual	Salar. base día	Plus conv. día	Valor quinquenio mensual
Titulado Sup. + 1 año	4.373.608	156.200	156.200	–	–	4.686
Titul. Sup. Entrada	4.151.222	148.258	148.258	–	–	4.448
Titulado Medio + 1 año	4.077.093	145.611	145.611	–	–	4.368
Titul. Medio Entrada	3.854.706	137.668	137.668	–	–	4.130
Asim. Titulado Sup.	4.151.222	148.258	148.258	–	–	4.448
Asim. Titulado Med.	3.854.706	137.668	137.668	–	–	4.130
Jefe Administrativo 1.ª	3.706.448	132.374	132.374	–	–	3.971
Jefe Administrativo 2.ª	3.484.061	124.430	124.430	–	–	3.733
Oficial 1.ª Administr.	3.261.674	116.488	116.488	–	–	3.495
Oficial 2.ª Administr.	3.039.287	108.546	108.546	–	–	3.256
Auxiliar Administr.	2.765.318	98.762	98.762	–	–	2.963
Analista	3.706.448	132.374	132.374	–	–	3.971
Programador	3.409.932	121.783	121.783	–	–	3.653
Operador	2.965.159	105.899	105.899	–	–	3.177
Encargado	3.372.868	120.459	120.459	–	–	3.614
Técnico Organiz. 1.ª	3.261.674	116.488	116.488	–	–	3.495
Maestro Industrial	3.187.545	113.841	113.841	–	–	3.415
Técnico no titulado	3.113.417	111.193	111.193	–	–	3.336
Delineante 1.ª	3.039.287	108.546	108.546	–	–	3.256
Ordenanza	2.765.318	98.762	98.762	–	–	2.963
Telefonista	2.779.836	99.280	99.280	–	–	2.978
Chófer	2.787.249	99.545	99.545	–	–	2.986
Oficial 1.ª Prod.	3.110.984	111.106	111.106	3.659,98	3.659,98	3.333

Categoría	Sal. Conv. anual	Sal. base mensual	Plus conv. mensual	Salar. base día	Plus conv. día	Valor quinquenio mensual
Oficial 2.ª Prod.	2.938.152	104.934	104.934	3.456,65	3.456,65	3.148
Oficial 3.ª Prod.	2.765.318	98.762	98.762	3.253,32	3.253,32	2.963
Especialista	2.504.818	89.458	89.458	2.946,85	2.946,85	2.684
Peón	2.297.997	82.072	82.072	2.703,52	2.703,52	2.462

ANEXO IV

Tabla salarial

1 diciembre 1999-30 noviembre 2000

Categoría	Sal. Conv. anual	Sal. base mensual	Plus conv. mensual	Salar. base día	Plus conv. día	Valor quinquenio mensual
Titulado Sup. + 1 año	4.461.080	159.324	159.324	–	–	4.780
Titul. Sup. Entrada	4.234.246	151.223	151.223	–	–	4.537
Titulado Medio + 1 año	4.158.635	148.523	148.523	–	–	4.456
Titul. Medio Entrada	3.931.800	140.421	140.421	–	–	4.213
Asim. Titulado Sup.	4.234.246	151.223	151.223	–	–	4.537
Asim. Titulado Med.	3.931.800	140.421	140.421	–	–	4.213
Jefe Administrativo 1.ª	3.780.577	135.021	135.021	–	–	4.051
Jefe Administrativo 2.ª	3.553.742	126.919	126.919	–	–	3.808
Oficial 1.ª Administr.	3.326.907	118.818	118.818	–	–	3.565
Oficial 2.ª Administr.	3.100.073	110.717	110.717	–	–	3.322
Auxiliar Administr.	2.820.624	100.737	100.737	–	–	3.022
Analista	3.780.577	135.021	135.021	–	–	4.051
Programador	3.478.131	124.219	124.219	–	–	3.727
Operador	3.024.462	108.017	108.017	–	–	3.241
Encargado	3.440.325	122.868	122.868	–	–	3.686
Técnico Organiz. 1.ª	3.326.907	118.818	118.818	–	–	3.565
Maestro Industrial	3.251.296	116.118	116.118	–	–	3.484
Técnico no titulado	3.175.685	113.417	113.417	–	–	3.403
Delineante 1.ª	3.100.073	110.717	110.717	–	–	3.322
Ordenanza	2.820.624	100.737	100.737	–	–	3.022
Telefonista	2.835.433	101.266	101.266	–	–	3.038
Chófer	2.842.994	101.536	101.536	–	–	3.046
Oficial 1.ª Prod.	3.173.204	113.328	113.328	3.733,18	3.733,18	3.400
Oficial 2.ª Prod.	2.996.915	107.033	107.033	3.525,78	3.525,78	3.211
Oficial 3.ª Prod.	2.820.624	100.737	100.737	3.318,39	3.318,39	3.022
Especialista	2.554.914	91.247	91.247	3.005,79	3.005,79	2.737
Peón	2.343.957	83.713	83.713	2.757,59	2.757,59	2.511

ANEXO V

DESARROLLO TEMPORAL

- I FASE
- II FASE
- III FASE

	Nov. 99	Dic. 99	Enero 00	Febr. 00	Marzo 00	Abril 00	Mayo 00	Junio 00
Conoc. Ocupaciones	X	X						
Establecer Criterios		X						
Ponderar Criterios		X						
Hacer Estructura de Grupo			X					
Establecer Modelo			X					
Análisis Ocupaciones/Personas				X		PROCESO DE DISCUSIÓN DE LA ASIGNACIÓN Y UBICACIÓN DE PERSONAS		
Ubicar Ocupaciones/Personas				X	X			
Desarrollo Grupo					X			
Sistema Desarrollo						X		
Formación Asociada Desarrollo						X	X	X
Modelo Grupo Profesional							X	X

Cada 15 días Reunión Grupo de Trabajo
2 Reuniones Mensuales 14 Reuniones Aprox.