Categorías	Salario base — Pesetas	Partes propor. y Cpto. Capac. — Pesetas	Total diario — Pesetas	Hora ordin. — Pesetas	Hora extra — Pesetas	Compl. noct. — Pesetas
Nivel 110						
Especialista 1.º Gr.	3.831	2.499	6.330	960	1.273	118
Nivel 111						
Profesional 3.º Gr.	4.100	2.435	6.535	991	1.273	120
Nivel 112						
Profesional 2.º Gr.	4.100	2.467	6.567	996	1.273	120
Nivel 113						
Profesional 1.º Gr. Aux. Laboratorio B-2. Ayte. Chófer Aut. 3.º Gr.	4.100	2.605	6.705	1.017	1.273	178
Nivel 114						
Aux. Laboratorio B-1. Ayte. Chófer Aut. 2.º Gr. Oficial 3.ª, 3.º Gr.	4.445	2.665	7.155	1.085	1.273	188
Nivel 115						
Aux. Laboratorio A-3. Ayte. Chófer Aut. 1.º Gr. Oficial 3.ª, 2.º Gr.	4.445	3.079	7.569	1.148	1.273	201
Nivel 116						
Aux. Laboratorio A-2. Oficial 2.ª Ofic. Aux. 3.º Gr. Oficial 3.ª, 1.º Gr.	4.445	3.244	7.734	1.166	1.273	205

Del nivel 101 al nivel 114 las partes proporcionales incluyen domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias y diez días de paga de permanencia de los respectivos niveles retributivos y complementos de capacitación.

Del nivel 114 al nivel 116 las partes proporcionales incluyen domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias y treinta días de paga de permanencia de los respectivos niveles retributivos y complementos de capacitación.

Tabla precios horas extras y plus de nocturnidad del personal fijo

Niveles	Importe horas extras — Pesetas	Importe plus nocturnidad — Pesetas
1	662	110
2	702	116
3	967	160
4	1.074	178
5	1.132	188
6	1.213	201
7	1.240	205
8	1.285	213
9	1.332	221
10	1.371	227
11	1.422	236
12	1.504	249
13	1.560	258
14	1.602	265
15	1.645	272
16	1.732	287
17	1.803	299
18	1.880	311
19	1.951	323
20	2.004	332
21	2.068	343
22	2.176	360
23	2.253	373
24	2.304	382
25	2.368	392
26	2.432	403
27	2.496	413
28	2.560	424
29	2.624	435
30	2.688	445

11864 *RESOLUCIÓN de 29 de mayo de 2001, la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Alcatel Servicios, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Alcatel Servicios, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9013512), que fue suscrito con fecha 6 de abril de 2001 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 29 de mayo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «ALCATEL SERVICIOS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO PRIMERO

SECCIÓN 1.ª ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Cláusula 1.

El presente Convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla activa de «Alcatel Servicios, Sociedad Anónima», cualquiera que sea el lugar en que preste sus servicios.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no serán de aplicación al personal perteneciente al anexo I las cláusulas 5, 6, 8, 9, 10, 11 y 15 a 28, ambas inclusive, del presente Convenio Colectivo. En dicho anexo I se determinan las condiciones aplicables «ad personam» a los integrantes de este colectivo.

Asimismo, no serán de aplicación a los empleados sujetos al sistema de trabajo por objetivos no pertenecientes al anexo I las cláusulas 17 (salvo la base de cálculo de pluses), 19 y 22 a 27, ambas inclusive del presente Convenio Colectivo.

Sin perjuicio de lo determinado en el párrafo anterior, el personal incluido en el sistema de trabajo por objetivos no perteneciente al anexo I, que ostente la clase salarial 51 o inferior, tendrá las siguientes condiciones:

Sus incrementos salariales se ajustarán a lo que disponga al efecto el Convenio Colectivo vigente en cada momento. No obstante, la Compañía, fuera del ámbito de aplicación del Convenio, podrá aplicar a los integrantes de este grupo, individualmente considerados, políticas salariales complementarias a la establecida en el Convenio Colectivo, en función de su pertenencia al sistema de trabajo por objetivos.

Las promociones de este personal contarán con la participación de la Representación de los Trabajadores, salvo que afecten a Titulados, Mandos y Secretarias, pues en dichos casos seguirán siendo potestad exclusiva de la compañía, tanto para adquirir dichas categorías profesionales como para promocionar dentro de las mismas.

Le serán de aplicación los pluses fijados en las cláusulas 22 a 26, ambas inclusive, del Convenio Colectivo.

Este Convenio respeta el principio de autonomía de la voluntad de las partes, pudiendo la empresa y los trabajadores, a título individual, acordar condiciones distintas a las establecidas en este Convenio, siempre que se respeten las condiciones mínimas en cómputo anual.

Cláusula 2.

El presente Convenio Colectivo estará vigente durante los años 2001, 2002 y 2003.

La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se realizará por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la misma, y se presentará ante el organismo competente, dando traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del día siguiente a su finalización.

Transcurrido el periodo inicial de vigencia o la prórroga, en su caso, seguirán aplicándose sus cláusulas con el mismo alcance y contenido con que fueron pactadas, hasta tanto se apruebe y entre en vigor un nuevo Convenio.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio, con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia, de acuerdo con el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Sección 2.ª Compensación y absorción

Cláusula 3.

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 vengan determinadas por la empresa, por disposiciones legales, convencionales, administrativas o judiciales, siempre que consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que las contenidas en el presente Convenio.

Sección 3.ª Sistema de trabajo por objetivos

Cláusula 4.

Se respetarán las situaciones o condiciones, especiales o complementarias a este Convenio Colectivo, consecuentes con la realización del trabajo por objetivos o participación en programas específicos de especial naturaleza, que pudieran existir o aplicarse en el futuro a título personal, que hubiesen sido individualmente pactadas entre la empresa y cualquiera de sus trabajadores, siempre que las condiciones laborales resultantes de ello, globalmente consideradas y en cómputo anual, excedan de las contenidas con carácter general en el presente Convenio para la categoría profesional/grupo salarial de que se trate, manteniéndose estrictamente «ad personam».

El personal en esta situación será identificado como perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, y el ingreso en el mismo será comunicado a la Representación de los Trabajadores del centro de trabajo a que pertenezca el empleado, después de su aceptación por el interesado.

Cláusula 5.

1. La inclusión en el sistema de trabajo por objetivos será ofrecida por la compañía y será de aceptación voluntaria por parte del trabajador. No obstante, en virtud de las características del puesto de trabajo, todos los puestos de trabajo considerados de clase salarial 52 o superior y los de Titulados, Mandos y Secretarias, quedarán incluidos en el sistema de trabajo por objetivos.

2. Al personal incluido en el sistema de trabajo por objetivos no le serán de aplicación las tablas salariales, los sistemas de incrementos salariales establecidos en el presente Convenio Colectivo, ni aquellas otras cláusulas del mismo en las que expresamente así se determine, salvo lo especialmente establecido para el personal de este Colectivo con clase salarial 51 o inferior.

3. Cuando un trabajador se integre en el sistema de trabajo por objetivos, proveniente del sistema general contemplado en el Convenio Colectivo, sus conceptos retributivos serán los siguientes:

A) Salario base y complemento de antigüedad.—Los que viniese percibiendo hasta el momento de su incorporación al sistema de trabajo por objetivos.

B) Complemento personal «E».—Será la diferencia resultante de restar a su salario total la suma de los conceptos determinados en el apartado anterior.

Cláusula 6.

Con la excepción de los puestos de trabajo considerados de clase salarial 52 o superior y los de Titulados, Mandos y Secretarias, la renuncia al sistema de trabajo por objetivos podrá producirse por voluntad del empleado.

En caso de producirse la renuncia, el empleado volverá a regirse por las condiciones generales del Convenio Colectivo y su retribución quedará compuesta por los siguientes conceptos salariales:

A) Tabla salarial de la cláusula 17 y complemento personal de antigüedad, los correspondientes a la categoría profesional y puesto de trabajo desempeñado.

B) Complemento personal de tipo «C».—El que tuviese antes de su incorporación al sistema de trabajo por objetivos, si tiene la misma clase salarial que la asignada en el momento de dicha incorporación.

Cuando la clase salarial sea superior a la asignada en el momento de la incorporación al sistema de trabajo por objetivos, será el que resulte de deducir la parte correspondiente de este complemento personal derivado de la promoción efectuada, al que tuviese antes de dicha incorporación, según normativa interna de la empresa.

Sección 4.ª Vinculación a lo pactado y a la totalidad

Cláusula 7.

Las condiciones pactadas en las cláusulas y anexos del presente convenio colectivo forman una unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En ningún caso será compatible la aplicación del presente Convenio con la de condiciones y derechos, tanto generales como personales, procedentes de otro Convenio. La aplicación o aplicabilidad de este Convenio determinará automáticamente la exclusión de cualquier otro.

Si la Autoridad Laboral o la jurisdicción competente en la materia invalidase total o parcialmente el Convenio, o modificase su aplicabilidad en los términos acordados por las partes, este Convenio Colectivo quedará sin efecto en su totalidad, debiendo ser examinado de nuevo por la Comisión Negociadora del mismo hasta que se alcance un nuevo acuerdo.

CAPÍTULO SEGUNDO

Sección 1.ª Jornada de trabajo

Cláusula 8. *Jornada anual.*

La jornada de trabajo será de 1.770 horas anuales de trabajo efectivo en el año 2001, 1.762 horas anuales de trabajo efectivo en el año 2002 y 1.754 horas anuales de trabajo efectivo en el año 2003, consideradas globalmente en cómputo anual.

Dadas las características especiales de la actividad desempeñada por los integrantes del colectivo perteneciente al sistema de trabajo por objetivos, su jornada de trabajo, según necesidades, será distribuida durante todo el año natural.

La empresa y los trabajadores, a título individual, podrán acordar, de forma voluntaria, condiciones de jornada distintas a las establecidas en este Convenio, siempre que en ningún caso se supere la jornada anual pactada en el mismo.

Cláusula 9. *Distribución de la jornada.*

1. La jornada normal de trabajo es de ocho horas continuadas de trabajo efectivo, con un descanso de quince minutos que no constituirá tiempo de trabajo efectivo y se disfrutará al final de la jornada.

Por razones de ajuste de la jornada anual, se podrán establecer jornadas de trabajo distintas en el calendario laboral. Estas excepciones serán comu-

nicadas oportunamente a los interesados en cada centro de trabajo mediante aviso de la compañía, que será expuesto en los tablones de anuncios.

2. La jornada especial de trabajo es de ocho horas de trabajo efectivo, con una interrupción de, al menos, treinta minutos durante la jornada, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo, para efectuar la comida (en horario a determinar por la Dirección de cada centro de trabajo), salvo en aquellas jornadas de trabajo en las que por razones de ajuste de jornada anual y calendario laboral se establezca una jornada distinta.

Estas excepciones serán comunicadas oportunamente a los interesados en cada centro de trabajo mediante aviso de la compañía, que será expuesto en los tablones de anuncios.

3. La jornada de trabajo en el sistema de turnos es la siguiente:

3.1 Trabajo a dos turnos. Tanto en el turno de mañana como en el de tarde, la jornada será de ocho horas continuadas de trabajo efectivo, con un descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo y se disfrutará al final de la jornada.

3.2 Trabajo a tres turnos. Los turnos de mañana, tarde y noche serán de ocho horas continuadas de trabajo efectivo, con un descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo y se disfrutará al final de la jornada.

3.3 Necesidad de trabajo a turnos. El personal de las áreas de Printing Factory, Service Factory, Operaciones y Mantenimiento, incluidos los que puedan contratarse con posterioridad a la firma de este Convenio y, por razón de la actividad, se encuentra sometido a tener que realizar su trabajo en régimen de turnos de mañana, tarde o noche, si las necesidades del trabajo así lo requieren.

La Dirección lo comunicará a los empleados afectados con la mayor antelación posible, una vez que la empresa tenga conocimiento por el cliente de dicha necesidad.

Se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento de la Actividad, de carácter consultivo, integrada por dos miembros de la Dirección y otros dos miembros de la Representación de los Trabajadores, con el objetivo de que estos últimos estén informados sobre la evolución de las cargas de trabajo existentes y el establecimiento de turnos necesario para dar respuesta a dicha actividad.

4. El personal que sea transferido a vaya trasladado a un centro o área de trabajo tendrá la jornada y horario de dicho centro o área.

5. En aquellos puestos de trabajo en que, a juicio de la compañía, se requiera una distribución distinta de la jornada, se establecerá ésta mediante acuerdos individuales con los empleados afectados.

Cláusula 10. *Flexibilidad de la jornada diaria.*

Dadas las especiales características de la actividad a desarrollar en la empresa, dependiente en todo momento de los servicios encargados por los clientes, el personal de las áreas de Printing Factory, Service Factory y Mantenimiento, realizará su trabajo en un horario diario flexible e irregular.

El horario de cada día se determinará por la línea de mando de acuerdo con las necesidades diarias de los servicios solicitados por los clientes, pudiéndose desarrollar el trabajo desde las cero a las veinticuatro horas de cada día. La jornada de trabajo diaria no podrá ser inferior a 6,5 horas de trabajo efectivo y el descanso entre jornadas no podrá ser inferior a doce horas, sin perjuicio de los descansos semanales legalmente establecidos, los cuales podrán computarse en periodos de catorce días.

Las jornadas de trabajo que sean superiores a seis horas de jornada diaria, tendrán un descanso de quince minutos, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

La aplicación de jornadas irregulares no implicará variación alguna en la forma de retribución ordinaria pactada en el Convenio Colectivo, abonándose, por tanto, las retribuciones económicas de igual manera que en los periodos de jornada regular.

La necesidad de realización de jornadas u horarios irregulares será comunicada a los trabajadores con la mayor antelación posible, una vez que la empresa tenga conocimiento por el cliente de la necesidad de prestar el servicio.

La empresa determinará mensualmente, salvo circunstancias imprevistas, la relación de trabajadores que estarán en situación de disponibilidad para la realización de servicios fuera de la jornada regular de trabajo.

La Comisión Paritaria de Seguimiento de la Actividad, de carácter consultivo tratará la evolución de las cargas de trabajo existentes y la flexibilidad requerida para dar respuesta a dicha actividad.

SECCIÓN 2.ª VACACIONES Y CALENDARIO LABORAL

Cláusula 11.

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal y se disfrutarán, con carácter general, entre el 15 de junio y el 30 de septiembre.

Se intentará fijar el periodo o periodos de disfrute de común acuerdo con el trabajador, atendiendo a razones de organización del trabajo o peticiones de los clientes. De no ser posible llegar a un acuerdo, las determinará la empresa.

El período de vacaciones deberá comunicarse a los trabajadores con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su comienzo, salvo que por razones productivas derivadas de la atención y servicio al cliente ello no fuera posible, en cuyo caso, serán sometidas a la consideración de la Representación de los Trabajadores y comunicadas a los trabajadores con la mayor antelación que sea posible.

Se abonarán por la retribución Convenio, más complemento de antigüedad, más complemento personal de tipo «C».

En el caso del personal incluido en el sistema de trabajo por objetivos, se abonarán salario base, complemento personal de antigüedad y complemento personal de tipo «E».

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados. A estos efectos, el tiempo de servicio efectivo empieza a contarse desde el día 1 de agosto de cada año hasta el 31 de julio del año siguiente.

Las excepciones a este régimen general, salvo aquellas que se deduzcan de acuerdos individuales, serán sometidas a la consideración de la Comisión Paritaria.

La incapacidad temporal sobrevenida una vez comenzado el disfrute del periodo vacacional, no interrumpirá el cómputo del mismo. En todo caso, el período oficial de disfrute de vacaciones finalizará el 31 de diciembre de cada año.

Régimen especial: Las vacaciones del personal de las áreas de Printing Factory, Service Factory, Operaciones y Mantenimiento, se equipararán según corresponda, a las anteriormente indicadas, en cómputo anual, acomodándose, en todo caso, a las necesidades de tales servicios, en la forma que disponga la Dirección de la Compañía, para su prestación efectiva con carácter de continuidad y permanencia que los mismos requieran.

Cláusula 12.

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborales, será facultad de la Dirección de la empresa que, con anterioridad a la fecha del primero de enero de cada año, establecerá, a ser posible de acuerdo con los Representantes de los Trabajadores, el calendario laboral para todo el año.

En caso de desacuerdo, se someterá a la Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio. En caso de persistir el desacuerdo, la Dirección de la empresa establecerá el calendario laboral aplicable, sin menoscabo de las acciones legales que pudieran asistir a la Representación de los trabajadores.

Asimismo, se harán constar las fiestas nacionales, autonómicas o locales y los descansos semanales y puentes que, en su caso, puedan acordarse por ambas partes.

Régimen especial: Las festividades del personal de las áreas de Printing Factory, Service Factory, Operaciones y Mantenimiento, se equipararán según corresponda, a las anteriormente indicadas, en cómputo anual, acomodándose, en todo caso, a las necesidades de tales servicios, en la forma que disponga la Dirección de la compañía, para su prestación efectiva con carácter de continuidad y permanencia que los mismos requieran.

CAPÍTULO TERCERO

SECCIÓN 1.ª INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL

Cláusula 13.

1. La contratación de trabajadores se realizará de acuerdo con lo determinado en la legislación vigente y en las cláusulas siguientes.

Se realizarán las pruebas de ingreso que la compañía considere oportunas.

2. Las incorporaciones del personal se considerarán realizadas a título de prueba, estableciéndose al efecto unos períodos de prueba variables,

de acuerdo con la índole del puesto a cubrir y el período de formación adicional necesario para el correcto desempeño de las funciones asignadas, conforme a la siguiente escala:

Profesionales de oficio:

Peones y Especialistas: Un mes.
Resto de Profesionales de Oficio: Dos meses.

Técnicos y Administrativos:

Todo el personal de ambos grupos: Dos meses.

Titulados Superiores y Medios:

Caso general: Doce meses.
Casos con período especial de formación: Dieciocho meses.

Los períodos de prueba previstos para el personal titulado solo podrán aplicarse en el caso de que el empleado contratado no haya tenido una relación laboral anterior con la compañía.

Los casos con período especial de formación, necesario para poder cubrir adecuadamente determinados puestos de trabajo, serán acordados previamente con la Representación Central de los Trabajadores, después de informarles de los motivos que lo justifican.

3. La situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción, acogimiento, cuidado de familiares o cualquier otro tipo de suspensión del contrato que afecten al trabajador durante el período de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo.

4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento por cualquiera de las partes, el contrato adquirirá fijeza, computándose a todos los efectos el tiempo correspondiente al citado período.

SECCIÓN 2.ª CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Cláusula 14.

Se podrán formalizar contratos de duración determinada de acuerdo con lo determinado en la legislación vigente, con las siguientes consideraciones:

1. Contrato en prácticas.—A tenor de lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución de los trabajadores/as contratados bajo esta modalidad será, al menos, la siguiente:

Primer año: 75 por 100 del salario fijado en Convenio para su categoría profesional.
Segundo año: 92 por 100 del salario fijado en Convenio para su categoría profesional.

2. Contrato para la formación.—En virtud de lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución de los trabajadores cuya contratación sea de esta naturaleza será la reflejada en las tablas salariales específicas para este Colectivo.

3. Contrato por obra o servicio determinado.—Se podrán formalizar contratos por obra o servicio determinado en las condiciones y términos que establece la legislación vigente.

A efectos de este contrato, se consideran trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia que pueden cubrirse con esta modalidad contractual, los siguientes:

Los trabajos que sean pedidos por los clientes de forma singularizada y queden soportados por un encargo temporal o un contrato marco.
Programas de Investigación y Desarrollo de nuevos productos.

4. Contrato eventual por circunstancias de la producción.—Según lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

5. Transformación.—Durante la vigencia del presente Convenio se podrán transformar los contratos de duración determinada o temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida, conforme se dispone en la legislación vigente.

CAPÍTULO CUARTO

Condiciones económicas

SECCIÓN 1.ª CATEGORÍAS PROFESIONALES

Cláusula 15.

A efectos salariales, las categorías profesionales y puestos de trabajo que a continuación se indican, se agrupan de acuerdo con el nivel de salario asignado de la siguiente forma:

Grupo salarial	Categorías que comprende
	Obreros
A1	Peón.
B1	Especialista. Mozo especialista de almacén.
C1	Oficial de tercera profesional de oficio.
D1	Oficial de segunda profesional de oficio.
E1	Oficial de primera profesional de oficio.
	Empleados
1A	Auxiliar Administrativo. Calcador.
1B	Auxiliar Técnico de Organización.
2A	Oficial de 2.ª Administrativo. Técnico de Organización de 2.ª Delineante de 2.ª
2B	Almacenero.
3A	Chofer de camión.
3B	Capataz de peones.
3C	Capataz de especialistas.
4A	Oficial de 1.ª Administrativo. Técnico de Organización de 1.ª Delineante de 1.ª
5A	Encargado.
5B	Operador informático.
6A	Jefe de 2.ª Administrativo. Programador Informático. Jefe de Organización de 2.ª
6B	Maestro de Taller de 2.ª
6C	Delineante Proyectista.
7A	Maestro de Taller.
8A	Perito. Ingeniero Técnico. Diplomado.
8B	Jefe de Organización de 1.ª
8C	Jefe de 1.ª Administrativo. Analista Informático.
8D	Jefe de Taller.
9A	Ingeniero Superior. Licenciado.

Todo el personal de la empresa queda adscrito al grupo salarial que le corresponda según la tabla precedente, de acuerdo con su categoría profesional.

SECCION 2.ª CONCEPTOS REMUNERATIVOS O COMPENSATORIOS

Cláusula 16.

Dejando a salvo lo dispuesto en las cláusulas 3 y 7 de este Convenio, los conceptos remunerativos o compensatorios se encuadran necesariamente en alguno de los apartados o epígrafes siguientes:

1. Conceptos remunerativos:

a) Retribución de Convenio (Salario Base y Plus de Convenio).
b) Complemento personal de antigüedad.
c) Complemento personal de tipo «C».
d) Complemento personal de tipo «E».
e) Gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre.
f) Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad.
g) Plus de nocturnidad.
h) Plus de turnicidad.
i) Plus de Jefe de Equipo.
j) Horas extraordinarias.

2. Conceptos Compensatorios:

a) Gastos de viaje, manutención y hospedaje.

SECCION 3.ª TABLAS SALARIALES

Cláusula 17.

Las remuneraciones consideradas como retribución de Convenio, al nivel esperado de cantidad y calidad de trabajo, con efectos de 1 de enero de 2001, están constituidas por el Salario Base y el Plus Convenio para cada Grupo Salarial, y son las que se indican a continuación:

Grupo salarial	Salario base — Pesetas/mes	Plus Convenio — Pesetas/mes	Retribución total — Pesetas/mes	Retribución total — Pesetas/año	Base de cálculo de pluses
Obreros:					
A1	91.771	30.581	122.352	1.712.928	73.417
B1	94.929	31.644	126.573	1.772.022	75.943
C1	95.711	31.894	127.605	1.786.470	76.569
D1	98.618	32.863	131.481	1.840.734	78.894
E1	101.777	33.925	135.702	1.899.828	81.422
Empleados:					
1A	99.981	33.328	133.309	1.866.326	79.985
1B	100.355	33.452	133.807	1.873.298	80.284
2A	104.627	34.877	139.504	1.953.056	83.702
2B	99.453	33.151	132.604	1.856.456	79.562
3A	106.204	35.400	141.604	1.982.456	84.963
3B	103.325	34.442	137.767	1.928.738	82.660
3C	105.323	35.108	140.431	1.966.034	84.258
4A	112.341	37.447	149.788	2.097.032	89.873
5A	107.320	35.773	143.093	2.003.302	85.856
5B	112.341	37.447	149.788	2.097.032	89.873
6A	122.466	40.821	163.287	2.286.018	97.973
6B	117.039	39.013	156.052	2.184.728	93.631
6C	123.966	41.322	165.288	2.314.032	99.173
7A	118.379	39.459	157.838	2.209.732	94.703
8A	160.203	53.401	213.604	2.990.456	128.162
8B	125.694	41.897	167.591	2.346.274	100.555
8C	132.117	44.039	176.156	2.466.184	105.694
8D	136.661	45.554	182.215	2.551.010	109.329
9A	165.898	55.299	221.197	3.096.758	132.718

Las retribuciones contenidas en la precedente tabla salarial se percibirán en horas ordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

El plus convenio constituye, por su carácter y naturaleza, un complemento por calidad y cantidad de trabajo, aunque no vaya unido a un sistema de retribución por rendimiento.

La retribución de los contratos para la formación será la siguiente:

Año	Salario base — Pesetas/mes	Plus Convenio — Pesetas/mes	Retribución total — Pesetas/mes	Retribución total — Pesetas/año	Base de cálculo de pluses
1.er año	56.939	19.011	75.950	1.063.300	45.552
2.º año	61.410	20.481	81.891	1.146.474	49.128

Sección 4.ª Complemento personal de antigüedad

Cláusula 18.

El importe del Complemento Personal de Antigüedad se calculará tomando como base, para cada Grupo o Clase Salarial, el valor que figura en la columna «Salario Base» en la Tabla Salarial de la cláusula 17.

El importe de cada quinquenio será del 3,5 por ciento del «Salario Base».

El número de quinquenios será de cinco como máximo.

A partir del 1 de julio de 2001, los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente al que se cumpla cada quinquenio.

Sección 5.ª Complemento personal de tipo «C»

Cláusula 19.

Es la parte de la retribución individual que, en determinados casos, la empresa añade al total de la Tabla salarial del trabajador, en función de sus condiciones particulares.

Su cuantía es revisable por iniciativa de la Compañía y tiene el carácter de absorbible en relación con los incrementos que pueda experimentar la Tabla Salarial.

Sección 6.ª Complemento personal de tipo «E»

Cláusula 20.

Es el característico del personal perteneciente al Colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos y tiene su origen en la asignación por parte de la Compañía de percepciones económicas adicionales, en función de la aplicación de conocimientos especiales, por realizar su trabajo por objetivos o por participar en programas o tener asignadas responsabilidades o funciones específicas que, a juicio de la Compañía, merezcan tal asignación.

Su cuantía es revisable por iniciativa de la Compañía y tiene el carácter de absorbible en relación con los incrementos que pueda experimentar la Tabla Salarial y demás conceptos contenidos en el Convenio Colectivo, así como con respecto a la aplicación de sus conceptos variables, de puesto de trabajo o por calidad o cantidad que sean complementarios o adicionales a las Tablas Salariales.

Sección 7.ª Gratificaciones extraordinarias

Cláusula 21.

La empresa abonará en los meses de julio y diciembre una gratificación, consistente en un mes de retribución Convenio, más Complemento Personal de Antigüedad, más Complemento Personal de tipo «C».

En el caso del personal incluido en el Sistema de Trabajo por Objetivos, la gratificación estará compuesta por Salario base, Complemento Personal de Antigüedad y Complemento Personal de tipo «E».

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado, cada una de ellas, por semestres naturales del año en que se otorguen y en proporción al tiempo efectivamente trabajado, computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada y accidente de trabajo.

Sección 8.ª Pluses

Cláusula 22. *Base de cálculo de pluses.*

La base económica para calcular los pluses de penosidad, toxicidad o peligrosidad, nocturnidad, turnicidad y Jefe de Equipo, será la establecida para cada grupo salarial en las tablas salariales de la cláusula 17. Esta base está fijada en valor/mes, por lo que deberá prorratearse en los Pluses en los que se establezcan periodos de devengo inferiores a un mes.

Cláusula 23. *Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad.*

La cuantía de estos pluses será del veinte por ciento del importe de la Base de Cálculo de Pluses correspondiente a su Grupo salarial mencionada en la cláusula 17, salvo que la excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos haya quedado comprendida en la valoración del puesto de trabajo.

En aquellos supuestos en los que concurriese, la penosidad, la toxicidad y la peligrosidad, el veinte por ciento pasará a ser el veinticinco por ciento si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y el treinta por ciento si concurriesen las tres.

Este plus se percibirá por hora trabajada en estas circunstancias.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas dejará de abonarse la citada bonificación.

Cláusula 24. *Plus de nocturnidad.*

A estos efectos, se establece como periodo de trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas.

Los trabajadores que realicen su trabajo en dicho período percibirán un plus de nocturnidad equivalente al veinticinco por ciento del importe de la base de cálculo de pluses correspondiente a su Grupo salarial mencionada en la cláusula 17, salvo que hayan sido contratados expresamente para realizar su función durante el período nocturno.

Para su devengo se computarán aquellas interrupciones reglamentarias que formen parte de la jornada laboral.

Cuando la jornada esté parcialmente comprendida en el periodo nocturno, se aplicarán los siguientes criterios:

1. Si se trabaja un tiempo igual o inferior a una hora de la jornada, no se abonará este Plus.

2. Si se trabaja un tiempo comprendido entre más de una hora y menos de cuatro horas de la jornada, el Plus se abona solo por las horas trabajadas.

3. Si se trabajan cuatro o más horas de la jornada, el Plus se abona por toda la jornada.

La distribución del personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la Dirección de la empresa, dentro de las condiciones del contrato, la cual, con objeto de que aquél no trabaje de noche de manera continua, debe cambiar los turnos cada dos semanas, como mínimo, salvo en situaciones de absoluta imposibilidad, que el trabajador haya sido contratado específicamente para trabajar en turno de noche o en trabajos que sea preciso realizar en horario nocturno por necesidades de organización o petición del cliente.

Cláusula 25. *Plus de turnicidad.*

El personal que trabaje en régimen de rotación de turnos (mañana/tarde, mañana/noche, tarde/noche o mañana/tarde/noche), percibirá un plus por día trabajado bajo este régimen del diez por ciento de la Base de Cálculo de Pluses correspondiente a su grupo salarial mencionada en la cláusula 17.

No se abonará el Plus de Turnicidad cuando todas las semanas del periodo de liquidación sean realizadas en el mismo turno.

Para percibir el Plus de Turnicidad por realizar una rotación de mañana/tarde o mañana/noche, se deberán realizar, al menos, dos semanas de tarde o noche dentro del periodo de liquidación de la nómina y no ser todas las semanas comprendidas en dicho periodo del mismo tipo de turno, es decir, de tarde o de noche.

Cláusula 26. *Plus de Jefe de Equipo.*

Tendrá la consideración de Jefe de Equipo el trabajador procedente de la categoría de profesionales de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control del trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres, ni superior a doce.

El plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en un veinte por ciento del importe de la Base de Cálculo de Pluses correspondiente a su grupo salarial mencionada en la cláusula 17, salvo que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando en la valoración del puesto de trabajo.

Sección 9.ª Horas extraordinarias

Cláusula 27.

Las partes firmantes del presente Convenio asumen expresamente el criterio de reducción de las horas extraordinarias al nivel más bajo que resulte compatible con el adecuado aprovechamiento de los recursos de la empresa.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, dada la cobertura de servicios al cliente que se presta en la empresa y el carácter irregular de la jornada establecida en la cláusula 10, aquellas horas que superen el máximo de horas en jornada anual establecido en dicha cláusula, siempre que no se disfruten, mediante descansos compensatorios, dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento de la jornada anual.

A criterio de la Dirección de la Compañía, las horas extraordinarias podrán disfrutarse con tiempo compensatorio o abonarse. No obstante, para respetar lo establecido en el párrafo primero de esta cláusula, el abono de las horas extraordinarias solo podrá realizarse por motivos excepcionales.

En caso de disfrute con tiempo compensatorio, este se realizará a razón de una hora y treinta minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

A los solos efectos del cálculo de la base para las horas extraordinarias, se estará al cociente que resulte de dividir la retribución total anual del Convenio (gratificaciones extraordinarias, complementos personales y de puesto de trabajo) por las horas efectivas de trabajo, en cómputo anual, pactadas, y que se recogen en la cláusula 8.

Dada la naturaleza y características propias del personal adscrito voluntariamente al Sistema de Trabajo por Objetivos, el abono o disfrute con tiempo compensatorio de las horas extraordinarias no será de aplicación a este colectivo de personas.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor serán notificadas conjuntamente por la empresa y el Comité o Delegados de Personal a la Autoridad Laboral.

A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias de carácter estructural, se entenderán como tales las necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento, las reparaciones por averías imprevistas en las instalaciones de talleres y oficinas, cuando su reparación en la jornada normal suponga interrupción del proceso productivo o administrativo, así como las estrictamente necesarias para efectuar aquellos trabajos que, por imprevisibles, no puedan ser programados y siempre que no puedan ser realizados dentro de la jornada normal o turno de trabajo. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

La realización de horas extraordinarias será obligatoria por parte del trabajador dentro de los límites establecidos en el artículo 35, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores.

Sección 10.ª Gastos de viaje, manutención y hospedaje

Cláusula 28.

Todos los trabajadores que, por necesidad u orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquélla en que radique el centro de trabajo en que esté destinado, percibirán alguna de las siguientes compensaciones por gastos de viaje:

Tipo de desplazamiento	Valor pesetas/día
Entre 30 y 70 kilómetros, con regreso diario	1.351
Entre 71 y 200 kilómetros, con regreso diario	2.159
Entre 71 y 200 kilómetros, sin regreso diario	5.272
Mayor de 200 kilómetros (quince primeros días en la misma localidad)	7.050
Mayor de 200 kilómetros (a partir del día 16 en la misma localidad)	5.272

Este régimen de compensación diaria por gastos de viaje no será aplicable con carácter general en Ceuta, Melilla, Islas Baleares, Islas Canarias y Principado de Andorra. En su lugar, los trabajadores desplazados a estos territorios percibirán el importe de los gastos de Hotel, previa autorización, más una dieta alimentaria de 3.376 pesetas/día.

Los desplazamientos comprendidos entre 71 y 200 kilómetros con pernocta fuera del domicilio, se efectuarán retornando a la localidad de contrato al finalizar la última jornada laboral de la semana, y partiendo de ella hasta el punto de trabajo al comienzo de la primera jornada semanal. Este mismo tratamiento se efectuará en los casos de cualquier festividad.

Los gastos de transporte serán por cuenta de la Compañía. El medio de transporte será el que la Compañía determine en cada caso, preferentemente en primera clase para ferrocarril (trenes normales) o clase turista en los casos de trenes especiales, barco o avión.

Estos conceptos tienen, por su carácter y naturaleza, la consideración y efectos jurídicos de indemnización o suplido, quedando su devengo vinculado, en todo caso, a que el trabajador realice gastos por razón del trabajo en localidad distinta, tanto del centro de trabajo o localidad de contrato, como de su domicilio, que deban ser soportados por la empresa.

Cláusula 29.

Los desplazamientos realizados por motivos de trabajo en automóvil propio, en aquéllos casos en que se autorice por la Compañía, serán compensados con 34 pesetas por kilómetro de distancia entre centros de origen y de destino.

Dicha compensación será incompatible con la percepción de los gastos de transporte establecidos en la cláusula 28.

Sección 11.ª Justificantes de pago

Cláusula 30.

La empresa facilitará a cada trabajador justificante que acredite con exactitud la totalidad de las cantidades que percibe y los conceptos correspondientes a cada una de ellas.

Los devengos salariales se harán efectivos mediante transferencia bancaria, como único medio establecido para ello, a cuyo fin, todo el personal está obligado a facilitar a la Empresa los datos de cuenta en establecimiento bancario o Caja de Ahorros.

CAPÍTULO V

SECCIÓN ÚNICA. AYUDA A DISMINUIDOS PSÍQUICOS

Cláusula 31.

Los trabajadores que acrediten pertenecer como mutualistas de número a la Mutualidad de Previsión Social para Ayuda a Subnormales, percibirán una ayuda de 40.000 pesetas cada uno de los años de vigencia del Convenio, por cada hijo inscrito en la mencionada Mutualidad.

CAPÍTULO VI

SECCIÓN ÚNICA. COMISIÓN PARITARIA

Cláusula 32.

En el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la firma de este Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio, de carácter consultivo, que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo y, específicamente, de la interpretación del texto del Convenio, de cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración, de la vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Esta Comisión Paritaria estará compuesta de tres miembros Representantes de los Trabajadores, designados por el Comité de Empresa, de entre sus miembros, e igual número de representantes de la Empresa nombrados por la Dirección.

La Secretaría de la Comisión Paritaria estará constituida por tres de sus miembros, dos por los Representantes de los Trabajadores y uno por la Dirección de la Empresa.

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

Cláusula 33.

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

Cláusula 34.

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

CAPÍTULO VII

SECCIÓN ÚNICA. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Cláusula 35.

Los órganos de representación de los trabajadores se elegirán conforme a lo dispuesto en el 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.

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, en su caso, dispondrán, con carácter general, del crédito de horas mensuales para las actividades de la representación que ostentan, previsto en el artículo 68.e) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Empresa podrá acordar la acumulación de las horas de que disponen la totalidad de sus miembros como crédito mensual, y distribuirlos entre uno o varios de los mismos, sin que ello redunde en perjuicio del normal desarrollo de la actividad laboral. A tal efecto, el Comité, a través de su Secretaría, comunicará al Jefe de Personal, mensualmente y con una antelación de, al menos, una semana, el programa de distribución individualizada de las horas.

Los Sindicatos de Trabajadores que reúnan los requisitos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto, podrán designar el número de Delegados Sindicales que proceda, con arreglo a la escala establecida en dicha Ley.

Cláusula transitoria.

El presente Convenio Colectivo es aplicable a todo el personal que forme parte de la plantilla activa de «Alcatel Servicios, Sociedad Anónima», el día 6 de abril de 2001 y, los pactos contenidos en el mismo, salvo aquellos que contengan indicación expresa el respecto, serán efectivos a partir del 1 de enero de 2001.

ANEXO I DEL I CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «ALCATEL SERVICIOS, S. A.»

Condiciones «ad personam» que regirán para el personal activo perteneciente a la plantilla de «Alcatel Servicios, Sociedad Anónima» al día de entrada en vigor del I Convenio Colectivo Interprovincial de dicha empresa y para el personal que se incorpore posteriormente a la misma procedente de la plantilla activa de alguna de las empresas de Alcatel que se determinan en el ámbito de aplicación de este anexo

Apartado 1.º *Ámbito de aplicación.*

Las condiciones de este anexo son de aplicación a todo el personal que forme parte de la plantilla activa de «Alcatel Servicios, Sociedad Anónima» el día 6 de abril de 2001, fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, según se establece en la cláusula 1.ª Asimismo, será de aplicación al personal que pase a formar parte de «Alcatel Servicios, Sociedad Anónima», procedente de la plantilla activa de alguna de las siguientes empresas de Alcatel: «Alcatel España, Sociedad Anónima», «Alcatel Espacio, Sociedad Anónima», «Alcanet Internacional, Sociedad Anónima», «Alcatel Integración de Redes, Sociedad Anónima» (en este caso, sólo el personal de esta empresa que se hubiera incorporado a la misma procedente de otra empresa de Alcatel, a quienes sea de aplicación el anexo I de su Convenio Colectivo) y «Alcatel E-Business Distribution, Sociedad Anónima».

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente anexo I, a efectos del tratamiento salarial, del establecimiento de los incrementos anuales, del sistema de promoción y de todos los aspectos contenidos en los apartados que así lo especifiquen, todos los empleados incluidos en el sistema de trabajo por objetivos a quienes les sea de aplicación el anexo I.

Sin perjuicio de lo determinado en el párrafo anterior, el personal perteneciente al colectivo de trabajo por objetivos incluido en este anexo y que ostente la clase salarial 51 o inferior, tendrá las siguientes condiciones:

Sus incrementos salariales se ajustarán a lo que disponga al efecto el Convenio Colectivo vigente en cada momento. No obstante, la compañía, fuera del ámbito de aplicación del Convenio, podrá aplicar a los integrantes de este grupo, individualmente considerados, políticas salariales complementarias a la establecida en el Convenio Colectivo, en función de su pertenencia al sistema de trabajo por objetivos.

Las promociones de este personal contarán con la participación de la representación de los trabajadores, salvo que afecten a Titulados, Mandos y Secretarias, pues en dichos casos seguirán siendo potestad exclusiva de la compañía, tanto para adquirir dichas categorías profesionales como para promocionar dentro de las mismas.

Le serán de aplicación los pluses fijados en el apartado 10.º de este anexo.

Apartado 2.º *Jornada de trabajo.*

1. Jornada anual.—Como consecuencia de la necesidad de alcanzar un mayor grado de competitividad, atención y servicio al cliente, el personal de las Áreas de Printing Factory, Operaciones y Mantenimiento, está sujeto, de acuerdo con las necesidades de trabajo que en cada momento se produzcan, a desarrollar su actividad indistintamente en jornada continuada, especial, o bajo el sistema de turnos en cualquiera de sus modalidades, en los términos y condiciones establecidos tanto en este apartado como en el siguiente.

El personal adscrito a la Service Factory quedará sujeto en cuanto a la realización de la jornada diaria a las condiciones inherentes al desarrollo de su trabajo (ventanas de mantenimiento, instalación de equipos, mantenimientos extraordinarios y averías en nodos servidores) que se deriven de los contratos de prestación de servicios que tenga firmados «Alcatel Servicios, Sociedad Anónima» para esta línea de actividad.

La jornada de trabajo del personal del anexo I será de 1.680 horas anuales de trabajo efectivo, distribuidas de acuerdo con el calendario laboral aplicable en la empresa para cada año.

Dadas las características especiales de la actividad desempeñada por los integrantes del Colectivo perteneciente al sistema de trabajo por objetivos, su jornada de trabajo, según necesidades, será distribuida durante todo el año natural.

2. Distribución de la jornada:

2.1 Jornada continuada.—La jornada continuada de trabajo es de siete horas y media de trabajo efectivo, para todos y cada uno de los días hábiles establecidos en el calendario laboral, con un descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo y se disfrutará al final de la jornada.

Por razones de ajuste de la jornada anual, se podrán establecer jornadas de trabajo distintas en el calendario laboral. Estas excepciones serán comunicadas oportunamente a los interesados en cada centro de trabajo mediante aviso de la compañía, que será expuesto en los tablones de anuncios.

2.2 Jornada especial de trabajo.—La jornada especial de trabajo es de ocho horas netas de trabajo efectivo, con una interrupción de al menos treinta minutos durante la jornada para efectuar la comida (en horario a determinar por la Dirección de cada centro de trabajo), salvo en aquellas jornadas de trabajo en las que por razones de ajuste de jornada anual y calendario laboral se establezca una jornada distinta. Estas excepciones serán comunicadas oportunamente a los interesados en cada centro de trabajo mediante aviso de la compañía, que será expuesto en los tablones de anuncio.

3. Jornada de trabajo en el sistema de turnos.—La jornada de trabajo en el sistema de turnos es la siguiente:

3.1 En el trabajo a dos turnos.—Tanto en el turno de mañana como en el turno de tarde, la jornada será de siete horas y treinta minutos diarios de trabajo efectivo, continuadas y con un descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo y que se disfrutará al final de la jornada.

3.2 En el trabajo a tres turnos.—Los turnos de mañana, tarde y noche serán de ocho horas diarias de presencia, continuadas y con un descanso de quince minutos, cinco días por semana, totalizando siete horas y tres cuartos diarias de trabajo efectivo.

Por la naturaleza y objeto del trabajo a tres turnos, los descansos que para el mismo se determinan se disfrutarán con carácter general hacia la mitad de la jornada, asegurándose en todo caso la continuidad de la misma para su enlace con el turno siguiente.

No obstante, en aquellos trabajos en que no se precise la continuidad total de la jornada para el enlace de cada turno con el siguiente, la duración de ésta será, en los tres turnos, de siete horas y treinta minutos diarios de trabajo efectivo, continuadas y con un descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo y se disfrutará al final de la jornada.

4. Necesidad de trabajo a turnos.—Cuando por razones técnicas, organizativas o de producción, fuera necesario realizar en las Áreas de Printing Factory, Operaciones y Mantenimiento trabajo a turnos, en sábados, domingos y festivos, la Dirección, previa información escrita, justificativa y razonada, a la representación de los trabajadores, lo comunicará a los empleados afectados con la antelación mínima a su fecha de comienzo más abajo citada:

Turno	Preaviso
Trabajo a dos turnos	Una semana
Trabajo a tres turnos	Dos semanas

Los períodos de preaviso antes citados sólo podrán ser reducidos, previo acuerdo con la representación de los trabajadores.

Como excepción a lo establecido en el cuadro y párrafos anteriores, en los trabajos urgentes encargados por los clientes, previa información escrita a la representación de los trabajadores, el inicio del régimen de trabajo a turnos será comunicado por la empresa a los empleados afectados con una antelación mínima de una semana a la fecha establecida para el comienzo del trabajo, salvo que los clientes comuniquen por escrito la fecha de comienzo con una antelación inferior a la semana, en cuyo caso, los trabajadores serán informados de la misma tan pronto ello sea posible.

Dadas las características especiales de la actividad desempeñada por los integrantes del colectivo perteneciente al sistema de trabajo por objetivos, su jornada de trabajo, según necesidades, será distribuida durante todo el año natural.

Apartado 3.º *Vacaciones y festividades.*

Las vacaciones serán de treinta días naturales y se disfrutarán, con carácter general, en el mes de agosto, quedando fijadas para el año 2001, del 1 al 30 de agosto, ambos inclusive.

No obstante, por razones de actividad debidamente justificadas, y mediante acuerdos entre la Dirección de la compañía y la representación de los trabajadores o colectivos determinados, se podrá variar el período de vacaciones para grupos específicos de trabajadores, siempre que éstas se puedan disfrutar entre el 1 de julio y el 31 de agosto, y su inicio corresponda, preferentemente, con el de alguna quincena. Estas variaciones deberán comunicarse a los interesados con una antelación mínima de dos meses a la fecha de comienzo de su disfrute.

En caso de discrepancia entre la Dirección y la representación de los trabajadores, se someterá a la Comisión Paritaria.

Las excepciones a este régimen general, salvo aquellas que se deduzcan de acuerdos individuales, serán sometidas a la consideración de la Comisión Paritaria.

La incapacidad temporal sobrevenida una vez comenzadas las vacaciones no interrumpirá el cómputo de las mismas. En todo caso, el periodo oficial de vacaciones finaliza el 31 de diciembre de cada año.

Se vacará en los días festivos, inhábiles a efectos laborales, que se determinen en cada localidad por los organismos competentes.

Se vacará, además, todos los sábados del año, así como los días 24 y 31 de diciembre.

Régimen especial: las vacaciones y festividades del personal de Printing Factory, Service Factory, Operaciones y Mantenimiento que, por razones de servicio, deba trabajar durante el periodo oficial de vacaciones y/o en jornadas festivas, se equipararán, según corresponda, a las anteriormente indicadas, en cómputo anual, acomodándose, en todo caso, a las necesidades de tales servicios, en la forma que disponga la Dirección de la compañía, para su prestación efectiva con el carácter de continuidad y permanencia que los mismos requieran.

Apartado 4.º *Categorías profesionales.*

A efectos salariales, las categorías profesionales que a continuación se indican, se agrupan de acuerdo con el nivel del salario asignado, de la siguiente forma:

Grupo salarial	Categorías que comprende
	Obreros
A	Peón.
B	Especialista. Mozo especialista de almacén.
C	Oficial de tercera profesional de oficio.
D	Oficial de segunda profesional de oficio.
E	Oficial de primera profesional de oficio.
	Empleados
1	Auxiliar administrativo. Auxiliar de Organización.
2	Oficial de 2.ª administrativo. Técnico de organización de 2.ª
3	Chófer de turismo. Capataz.
4	Oficial de 1.ª administrativo. Técnico de organización de 1.ª
5	Operador informático. Secretaria. Encargado.
6	Jefe de 2.ª administrativo. Jefe de organización de 2.ª Operador informático principal. Programador informático. Maestro de 2.ª
7	Programador informático principal. Maestro de Taller.
8	Jefe de 1.ª Administrativo. Jefe de organización de 1.ª Perito. Ingeniero técnico. Analista informático. Diplomado. Jefe de Taller. Profesor Mercantil.
9	Ingeniero superior. Licenciado.
10	Libre designación por la Dirección.

El personal afectado por estas condiciones particulares queda adscrito al grupo salarial que le corresponda según la tabla precedente, de acuerdo con su categoría profesional.

Apartado 5.º *Retribuciones.*

La retribución personal del colectivo no perteneciente al sistema de trabajo por objetivos estará constituida por la retribución garantizada que corresponda de acuerdo con la tabla salarial incluida en este apartado, más los complementos personales de antigüedad y de tipo «A» y «H» que, eventualmente pudieran ser de aplicación a título individual.

Tabla salarial año 2001

Grupo salarial	Salario base — Pesetas/mes	Plus Convenio — Pesetas/mes	Retribución total — Pesetas/mes	Retribución total — Pesetas/año
Obreros:				
A	95.287	35.690	130.977	1.833.678
B	96.016	35.847	131.863	1.846.082
C	97.915	36.256	134.171	1.878.394
D	100.037	36.711	136.748	1.914.472
E	104.390	37.652	142.042	1.988.588
Empleados:				
1	100.160	60.302	160.462	2.246.468
2	102.339	60.997	163.336	2.286.704
3	106.824	62.229	169.053	2.366.742
4	112.491	63.976	176.467	2.470.538
5	120.481	65.671	186.152	2.606.128
6	130.601	67.653	198.254	2.775.556
7	141.879	69.954	211.833	2.965.662
8	154.447	73.060	227.507	3.185.098
9	168.723	77.085	245.808	3.441.312
10	181.393	82.488	263.881	3.694.334

Las retribuciones contenidas en la precedente tabla salarial se percibirán en horas ordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

Apartado 6.º *Complemento personal de antigüedad.*

Los quinquenios se calcularán tomando como base, para cada grupo salarial, el valor que figura en la columna «Salario base» en la tabla salarial correspondiente, y su importe tendrá la consideración de complemento personal. El importe de cada quinquenio será del 5 por 100 del salario base.

A partir del 1 de julio de 2001, el devengo y abono de quinquenios se producirá en el mes siguiente a su cumplimiento.

Apartado 7.º *Conceptos retributivos.*

La retribución personal está constituida por la retribución garantizada que corresponda según la tabla anterior, más los quinquenios, más los complementos personales que eventualmente pudieran ser de aplicación a título individual.

Los complementos personales son percepciones salariales adicionales que se derivan de condiciones personales del trabajador y le son reconocidas por la empresa a título individual, con la naturaleza y características que seguidamente se indican:

Complemento personal «A»: Tiene su origen en la absorción de pluses fijos o salario base, y se actualiza con los mismos incrementos que experimente el salario base. Tiene el carácter de absorbible en caso de promoción por cambio de grupo salarial o cambio de clasificación no natural.

Complemento personal «H»: Es aquel de origen histórico que no tenga la consideración de complementos tipo «A» o tipo «E», y los de aquellos empleados pertenecientes a colectivos especiales, con tratamiento salarial diferenciado, que no pasaron a integrarse en un sistema de trabajo por objetivos individuales. Su cuantía es fija e inalterable, salvo su carácter de absorbible en caso de promoción por cambio de grupo salarial o cambio de clasificación no natural.

Complemento personal «E»: Es el característico del personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, y tiene su origen en la asignación por parte de la compañía de percepciones económicas adicionales, en función de la aplicación de conocimientos especiales, por realizar su trabajo con objetivos individuales, o por participar en programas o tener asignadas responsabilidades o funciones específicas que, a juicio de la compañía merezcan, tal asignación. Su cuantía es revisable por iniciativa de la compañía y tiene el carácter de absorbible en relación con los incrementos que pueda experimentar la tabla salarial y demás conceptos contenidos en el Convenio, así como con respecto a la aplicación de sus conceptos variables, de puesto de trabajo o por calidad o cantidad que sean complementarios o adicionales a las tablas salariales.

Se entiende por cambio de clasificación no natural el cambio de categoría profesional o de puesto de trabajo no derivado de concurso-oposición y, en todos los casos, las promociones por cambio de grupo salarial.

Apartado 8.º *Inclusion en el sistema de trabajo por objetivos.*

1. La inclusión en el sistema de trabajo por objetivos será ofrecida por la compañía y será de aceptación voluntaria por parte del trabajador. No obstante, en virtud de las características del puesto de trabajo, todos los considerados como de clase salarial 52 o superior y los de Titulados, Mandos y Secretarias, quedarán incluidos en el sistema de trabajo por objetivos.

2. Al personal incluido en el sistema de trabajo por objetivos no le será de aplicación las tablas salariales, los sistemas de incrementos salariales establecidos en el presente Convenio Colectivo, ni aquellas otras cláusulas del mismo en las que expresamente así se determine, salvo lo especialmente establecido para el personal de este colectivo con clase salarial 51 o inferior.

3. Cuando un trabajador se integre en el sistema de trabajo por objetivos, proveniente del sistema general contemplado en el Convenio Colectivo, sus conceptos retributivos serán los siguientes:

3.1 Salario base/Complemento de antigüedad.—Los que viniese percibiendo hasta el momento de su incorporación al sistema de trabajo por objetivos.

3.2 Complemento personal «E».—Comprende la suma de las cuantías correspondientes a los conceptos salariales establecidos en la tabla salarial del apartado 5.º, excepto el salario base, y de los complementos personales «A» o «H» que viniese percibiendo.

Apartado 9.º *Renuncia al sistema de trabajo por objetivos.*

Con la excepción de los puestos de trabajo considerados de clase salarial 52 o superior y los de Titulados, Mandos y Secretarias, la renuncia al sistema de trabajo por objetivos podrá producirse por voluntad del empleado.

En caso de producirse la renuncia, el empleado volverá a regirse por las condiciones generales del Convenio Colectivo y su retribución quedará compuesta por los siguientes conceptos salariales:

A. Tabla salarial del apartado 5.º y complemento personal de antigüedad.—Los correspondientes a la categoría profesional y puesto de trabajo desempeñado.

B. Complemento personal de tipo «A».—El que tuviese antes de su incorporación al sistema de trabajo por objetivos, si tiene la misma clase salarial que la asignada en el momento de dicha incorporación.

Cuando la clase salarial sea superior a la asignada en el momento de la incorporación al sistema de trabajo por objetivos, será el que resulte de deducir la parte correspondiente de este complemento personal derivado de la promoción efectuada, al que tuviese antes de dicha incorporación, según normativa interna de la empresa.

C. Complemento personal de tipo «H».—Será el que corresponda como diferencia positiva resultante de la siguiente operación: «Restar del salario total que venía percibiendo dentro del sistema de trabajo por objetivos, en el momento inmediatamente anterior a su paso a personal sujeto a las condiciones generales del Convenio Colectivo, tras su renuncia a petición propia, las cantidades definidas en los apartados A y B anteriores».

En todo caso, si tiene la misma clase salarial que la asignada en el momento de su incorporación al sistema de trabajo por objetivos, el que tuviese antes de dicha incorporación; en caso de ser superior la clase salarial, el resultante de la operación indicada en el apartado B.

Apartado 10.º *Pluses.*

Estos pluses serán de aplicación al personal no S.T.O. y al personal S.T.O. con clase salarial 51 o inferior.

1. El plus de trabajo nocturno será del 50 por 100 del salario base y se percibirá por día trabajado.

A estos efectos se establece como período de trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Para su devengo se computarán aquellas interrupciones reglamentarias que formen parte de la jornada laboral.

Este plus no será de aplicación al personal contratado para este propósito.

Cuando la jornada esté parcialmente comprendida en el período nocturno, se aplicarán los siguientes criterios:

Si se trabajan tres o más horas de la jornada, el plus se abona por toda la jornada laboral.

Si se trabaja un tiempo comprendido entre más de una hora y menos de tres horas de la jornada, se abona sólo por el tiempo realmente trabajado.

Si se trabaja un tiempo igual o inferior a una hora de la jornada, no se abonará este plus.

2. El personal que trabaje en régimen de turnos (mañana/tarde; mañana/noche; tarde/noche; o mañana/tarde/noche) percibirá un plus por día trabajado de acuerdo con la escala que se indica a continuación:

Rotación mañana/tarde/noche: 15 por 100 salario base.

Rotación mañana/tarde; mañana/noche; tarde/noche: 12 por 100 salario base.

Otras rotaciones: 10 por 100 salario base.

La determinación de la modalidad del plus de turnicidad a abonar, se efectuará de acuerdo con el tipo de turnicidad realizado en cada una de las semanas integradas dentro del periodo de liquidación de cada nómina.

Analizado el número de horas de cada tipo de turno (mañana, tarde o noche), realizado en una semana natural, se considerará que dicha semana corresponde al tipo de turno de mañana, tarde o noche del que se hayan hecho más horas dentro de la misma.

No se abonará el plus de turnicidad cuando todas las semanas del período de liquidación sean realizadas en turno de mañana.

Para percibir el plus de turnicidad en la modalidad de rotación mañana/tarde o mañana/noche, se deberán realizar, al menos, dos semanas de tarde o noche dentro del periodo de liquidación de la nómina, y no ser todas las semanas comprendidas en dicho periodo del mismo tipo de turno, es decir, de tarde o de noche.

3. El desplazamiento de vacaciones en los términos previstos en el apartado 3.º, párrafo segundo, de este anexo I, se compensará con un plus del 10 por 100 del salario base por cada día desplazado fuera del periodo general establecido en el párrafo primero del mismo apartado.

4. Aquellos trabajadores que tengan su contrato de trabajo con residencia en las Islas Baleares o Canarias percibirán un plus de insularidad durante su permanencia en las mismas.

Su importe será el equivalente al 20 por 100 del salario base y se devengará en los doce meses naturales del año.

A efectos del cálculo de los importes correspondientes a los pluses anteriormente indicados, el valor en pesetas hora será el equivalente a dividir el salario base del trabajador en pesetas/mes, por la cantidad resultante de multiplicar las horas de jornada normal diaria fijada en el presente Convenio por treinta días.

Apartado 11.º *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre serán de un mes de salario.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado por semestres naturales, computándose a estos efectos como tiempo trabajado el pasado en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente de trabajo.

Apartado 12.º *Horas extraordinarias.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio asumen expresamente el criterio de reducción de las horas extraordinarias al nivel más bajo que resulte compatible con el adecuado aprovechamiento de los recursos de la empresa.

2. El valor base de la hora extraordinaria se calculará mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{salario base} + \text{complemento personal/mes}) \times 14 \text{ meses}}{1.680 \text{ horas}} \times 0{,}645$$

A estos efectos, únicamente se considerarán los complementos personales de antigüedad y de tipo «A» y «H».

Las bases así obtenidas se incrementarán en los porcentajes que establece el Estatuto de los Trabajadores.

En caso de disfrute con tiempo compensatorio, éste se realizará a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

3. A criterio de la Dirección de la compañía, las horas extraordinarias podrán disfrutarse con tiempo compensatorio o abonarse, conforme a las normas establecidas en el apartado anterior. No obstante, para respetar lo establecido en el apartado 1 de este apartado, el abono de las horas extraordinarias sólo podrá realizarse por motivos excepcionales y previo acuerdo con la representación central de los trabajadores.

4. No se computarán dentro del límite establecido en la legislación vigente las horas que hayan sido compensadas con descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

5. Dada la naturaleza y características propias del personal adscrito voluntariamente al sistema de trabajo por objetivos, el cobro o compensación de las horas extraordinarias no será de aplicación a este colectivo de personas.

Apartado 13.º *Traslados y desplazamientos.*

Corresponde a la compensación por locomoción, desplazamiento, manutención, estancia y demás que se originen como consecuencia de la realización de viajes de trabajo al servicio de la compañía, y tiene el carácter de suplidos por cuenta de ésta.

La estructura, regulación y cuantías de la compensación por gastos de viaje serán las siguientes:

1. Desplazamientos urbanos.—Se refiere al supuesto en que el trabajador inicia y termina su jornada laboral completa en un punto distinto de su centro de trabajo pero dentro de la localidad en que éste se encuentra ubicado. En este caso no se devengará compensación por tal concepto, salvo aquellos casos en que el trabajador, una vez incorporado al trabajo al comienzo de la jornada, tenga que desplazarse a otros puntos sucesivos dentro de la misma, en cuyo caso le será abonado el coste del transporte entre el primero y sucesivos puntos, hasta el último de ellos.

2. Desplazamientos interurbanos en el día.—Se refiere al supuesto en que el trabajador inicia y termina su jornada laboral completa en un punto situado fuera de la localidad en que se encuentra situado su centro de trabajo y en un radio de hasta 75 kilómetros de la misma. Este apartado sólo será de aplicación al personal de los Departamentos de Operaciones y Mantenimiento.

La compensación por todos los conceptos será:

Hasta 25 kilómetros: Dieta de 2.041 pesetas.

Entre 25 y 50 kilómetros: Dieta de 4.884 pesetas.

Entre 50 y 75 kilómetros: Dieta de 6.255 pesetas.

En aquellos casos en que después de incorporado al trabajo tenga que realizar desplazamientos sucesivos, le será abonado adicionalmente el coste del transporte entre el primero y sucesivos puntos intermedios hasta el último de ellos, desde el que se retorna a su localidad de contrato/centro de trabajo.

En el supuesto de que dichos desplazamientos supongan saltos en los tramos indicados en este apartado, se aplicará la dieta que corresponda al punto de trabajo más distante. En este caso, adicionalmente a la dieta, sólo se abonará el kilometraje correspondiente a la diferencia entre el efectivamente realizado entre los distintos puntos intermedios recorridos y el más alto del tramo por el que se aplique la dieta.

En aquellos casos en que el trabajador no pueda desplazarse en medios propios, podrá sustituirlos, a su cargo, y previa concertación con la Jefatura de Personal, por medios de transporte público o concertar con ésta otro tipo de solución viable.

3. Viajes interurbanos.—Se refiere al supuesto de viajes a localidades situadas a distancias superiores a 75 kilómetros de la localidad en que radica el centro de trabajo o localidad de contrato que, como norma general, exigen pernoctar fuera del domicilio del trabajador.

Los viajes de esta naturaleza se iniciarán en función de las necesidades de trabajo, preferiblemente en lunes, y deberán ser comunicados al trabajador con una antelación mínima de un día laborable si la duración prevista del viaje no excede de una semana; de dos para el caso de dos a cuatro semanas, y de tres para los de duración superior al mes. Como regla general no se viajará en días no laborables.

El tiempo de viaje se computará dentro de la jornada de trabajo y deberá iniciarse al comienzo de la misma, siempre que ello sea posible.

El medio de transporte será el que la compañía determine en cada caso, preferentemente en primera clase para ferrocarril (trenes normales) o clase turista en los casos de trenes especiales, barco o avión.

Los gastos de transporte serán por cuenta de la compañía, que facilitará al trabajador el correspondiente billete o le reembolsará, en su caso, el coste en que éste haya incurrido.

La compensación para este supuesto por todos los conceptos será, para cada uno de los días del viaje:

Con alojamiento y dos comidas: Dieta de 8.516 pesetas.

Con una sola comida: Dieta de 2.041 pesetas.

En este caso si se retorna a la localidad de contrato después de las veinte horas, se abonará dieta de 6.255 pesetas.

Como regla general, en los viajes de duración superior a cinco días el trabajador permanecerá en el punto de desplazamiento durante el fin de semana y días festivos, y por ello se le pagará la dieta correspondiente a los sábados y domingos, así como los festivos, en su caso.

En los viajes, dentro del territorio peninsular, incluida Andorra, de duración superior a cuatro semanas, el trabajador podrá solicitar la sustitución del pago de las dietas correspondientes por el reembolso del coste de regreso a su domicilio al término de la jornada del viernes y reincorporación al punto de trabajo el lunes en las condiciones establecidas en el párrafo tercero de este mismo punto. La frecuencia de estas sustituciones no será superior a una por cada período de cuatro semanas.

4. Régimen especial para Ceuta, Melilla, Baleares, Canarias y Andorra.—Aplicable exclusivamente al personal desplazado desde la península o desde otra isla distinta del punto de trabajo.

Con alojamiento y dos comidas: Dieta alimentaria de 5.223 pesetas más el importe del gasto pagado por alojamiento en establecimiento de la categoría autorizada por la compañía.

Con una sola comida: Dieta de 2.502 pesetas.

Los trabajadores desplazados en Ceuta, Melilla, Baleares y Canarias, por un período ininterrumpido superior a nueve semanas, tendrán derecho a cuatro días de estancia en su domicilio/localidad de contrato, siendo los costes del viaje a cargo de la empresa.

5. Estos conceptos tienen, por su carácter y naturaleza, la consideración y efectos jurídicos de indemnización o suplido, quedando su devengo vinculado en todo caso a que el trabajador realice gastos por razón del trabajo en localidad distinta, tanto del centro de trabajo o localidad de contrato, como de su domicilio, que deban ser soportados por la empresa.

6. El personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, tendrá opción a viajar por el sistema de gastos pagados o percibir las compensaciones por gastos de viaje incluidas en los puntos 3 y 4 de este mismo apartado.

Apartado 14.º *Beneficios sociales.*

Este beneficio se devengará por años naturales. Los empleados de «Alcatel Servicios, Sociedad Anónima», que estuvieran en alta dentro del la plantilla activa de la compañía el día 1 de agosto de 2001 y hayan ingresado en la misma antes del día 1 de enero del mismo año, percibirán en la nómina del mes de agosto la cantidad de 74.454 pesetas.

En caso de ingreso entre el día 1 de enero y el 31 de julio, ambos inclusive, en la nómina del mes de agosto percibirán una doceava parte de la cantidad total, por cada mes trabajado comprendido entre la fecha de ingreso y el 31 de diciembre del mismo año, ambas inclusive.

En caso de ingreso entre el día 1 de agosto y el 31 de diciembre ambos inclusive, en la nómina del mes de diciembre percibirán una doceava parte de la cantidad total por cada mes trabajado comprendido entre la fecha de ingreso y el 31 de diciembre del mismo año, ambos inclusive.

En caso de causar baja en la compañía sin haber percibido este beneficio, se percibirá en la liquidación una doceava parte de la cantidad total por cada mes comprendido entre el 1 de enero y la fecha de baja, ambas inclusive (casos mencionados en los párrafos segundo y tercero), o entre la fecha de ingreso y la de baja, ambas inclusive (caso mencionado en el párrafo cuarto).

En los casos mencionados en los párrafos segundo y tercero, si el empleado causara baja en la compañía entre el 1 de agosto y el 31 de diciembre, se le descontaría una doceava parte de la cantidad total por cada mes comprendido entre la fecha de baja y el 31 de diciembre, ambos inclusive.

Las fracciones de mes se considerarán como meses completos, tanto para abonos como para descuentos.

Dada la naturaleza de los distintos conceptos que han pasado a integrarse en este abono, en ningún caso tiene el carácter de paga extraordinaria, ni retribuye la prestación de trabajo, por lo que no tiene carácter salarial.

Apartado 15.º *Créditos para vivienda.*

Durante el periodo de vigencia de este Convenio, se concederán créditos para la adquisición de viviendas, según las normas establecidas. A este fin, se crea un fondo de 2.500.000 pesetas para cada uno de los años de vigencia de este Convenio, para el personal no perteneciente al sistema de trabajo por objetivos o que, perteneciendo al mismo, tenga asignada una clase salarial 51 o inferior.

La empresa aplicará a estos préstamos un interés variable equivalente al interés legal del dinero de cada año.

Apartado 16.º *Incapacidad temporal.*

Al personal en situación de incapacidad temporal no perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, se le garantiza la percepción del 100 por 100 de la retribución establecida en la tabla salarial de este anexo, que tenga asignada, más los complementos de antigüedad y de tipo «A» y «H» que tuviesen.

Al personal en situación de incapacidad temporal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, se le garantiza la percepción del 100 por 100 del salario base establecido en la tabla salarial de este anexo, que tenga asignado, más los complementos de antigüedad y de tipo «E» que tuviesen.

La diferencia existente entre la percepción que legalmente corresponda y el importe garantizado, se abonará, mientras existan fondos, de los excedentes económicos que se produzcan anualmente, una vez deducidas las reservas y demás costes que sean imputables, de la gestión del Régimen General de la Seguridad Social, respecto del abono de las prestaciones económicas derivadas de la incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, como consecuencia de la autorización administrativa de colaboración voluntaria de la empresa. Si los excedentes económicos se agotaran a lo largo del año, la empresa se hará cargo de los complementos garantizados en este apartado.

Este complemento dejará de percibirse, en todo caso, cuando el trabajador rescinda su contrato con la empresa, por cualquier causa o circunstancia, imputable o no al trabajador.

En caso de que la baja se produzca por el reconocimiento de una incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, y en relación con los derechos reconocidos en este apartado, se considerará como fecha de la baja la que determine la resolución administrativa para fijar los efectos económicos de la prestación, regularizándose consecuentemente, si procede, todos los importes que se hayan percibido durante la situación de incapacidad temporal.

Los descansos por maternidad serán considerados a estos efectos económicos, como los de incapacidad temporal.

Apartado 17.º *Anticipación de la jubilación.*

La empresa complementará a su cargo, con carácter de indemnización, el importe de la pensión que pudiera corresponder al personal que se jubile anticipadamente antes de cumplir la edad de 65 años, hasta el 100 por 100 de la retribución establecida en la tabla salarial de este anexo que tenga asignada, más los complementos de antigüedad y de tipo «A» y «H» que tuviesen en caso de no pertenecer al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos y, hasta el 100 por 100 del salario base establecido en la tabla salarial de este anexo que tenga asignado, más los complementos de antigüedad y de tipo «E» que tuviesen, en caso de pertenecer al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, ambos en base anual, en el momento de pasar a la situación anticipada de jubilación, y hasta que cumpla los 65 años de edad si, de acuerdo con el Régimen General de la Seguridad Social, tuviese derecho a jubilación pensionada, y siempre que a juicio de la empresa, las circunstancias del empleado y las razones que aduzca para anticipar su jubilación así lo justificasen.

A partir de la entrada en vigor del Plan de Pensiones de Empleo de Aportación Definida, la empresa, complementará a su cargo, con carácter de indemnización, el importe de la pensión que pudiera corresponder al personal que se jubile anticipadamente antes de cumplir la edad de 65 años, hasta el 100 por 100 de la retribución establecida en la tabla salarial de este anexo que tenga asignada, más los complementos de antigüedad y de tipo «A» y «H» que tuviesen, en caso de no pertenecer al colectivo sujeto al Sistema de trabajo por objetivos y, hasta el 100 por 100 del salario base establecido en la tabla salarial de este anexo que tenga asignado, más los complementos de antigüedad y de tipo «E» que tuviesen, en caso de pertenecer al sistema de trabajo por objetivos, en ambos casos en base anual, en el momento de pasar a la situación anticipada de jubilación, y hasta que cumpla la edad de 65 años de edad si, de acuerdo con el Régimen General de la Seguridad Social, tuviese derecho a jubilación pensionada, y siempre que a juicio de la empresa, las circunstancias del empleado y las razones que aduzca para anticipar su jubilación así lo justificasen.

Las percepciones a partir de la jubilación anticipada y hasta los 65 años de edad se establecerán como se indica:

a) Pensión de la Seguridad Social por jubilación, que legalmente corresponda al trabajador.

b) Pensión por jubilación derivada del Plan de Previsión de la Compañía. A estos efectos y, con independencia de la forma de cobro que elija el trabajador, la prestación derivada del Plan de Pensiones de Empleo de Aportación Definida, se calculará como una renta inmediata de supervivencia con reversión del 50 por 100 de su importe al cónyuge, si procede.

c) Complemento de la empresa, hasta que cumpla los 65 años de edad, consistente en la diferencia de las retribuciones reflejadas en el primer párrafo y la suma de las indicadas en los apartados a) y b) anteriores.

11865 *RESOLUCIÓN de 30 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Federació Farmaceutica, S. Coop. C. L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Federació Farmaceutica, S. Coop. C. L. (código de Convenio número 9005672), que fue suscrito con fecha 11 de mayo de 2001 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 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, 30 de mayo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO
DE FEDERACIÓ FARMACEUTICA, S. COOP. C. L.
AÑO 2001

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

1. Este Convenio Colectivo será de obligatoria aplicación en todos los centros de trabajo que Federació Farmacèutica S. Coop. C. L. tiene en la actualidad o pueda tener en el futuro.

Artículo 2. *Ámbito funcional y personal.*

1. El contenido del presente Convenio establece y regula las relaciones laborales entre Federació Farmaceutica S. Coop. C. L. y sus empleados.

2. Afectará a la totalidad del personal vinculado por contrato de trabajo, cualquiera que sea su categoría, puesto de trabajo, edad, sexo o condición, quedando excluidos de todos los artículos que hagan referencia a jornada, turnos de guardia, horas extras, vacaciones y escala salarial, pero no de los restantes puntos del Convenio, los empleados que tengan asignada alguna de las categorías que a continuación se detallan y que corresponden al personal directivo:

Directores.
Jefe de compras.
Subdirector.
Jefe de zona.
Jefe ventas.
Titulado grado superior.
Jefe análisis y programación.
Jefe producción informática.
Cajero.

No obstante, el personal descrito anteriormente podrá solicitar su inclusión total en el Convenio, amoldándose sus percepciones al salario indicado en el anexo número 1 para la categoría que se trate.

Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia.*

1. El presente Convenio Colectivo empezará a regir en todas sus partes desde la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», siendo retroactiva la totalidad de su aplicación y consiguientemente sus efectos desde el 1 de enero de 2001.

2. Tendrá una duración de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2001, y será prorrogable de año en año si un mes antes de su terminación no se hubiera pedido su rescisión o revisión en forma legal.

3. Antes de la finalización de su vigencia se reunirá la Comisión Paritaria con el fin de determinar la fecha de inicio de las nuevas negociaciones.

Artículo 4. *Compensación y absorbilidad.*

Las condiciones económicas que aquí se pactan, estimadas anualmente y en su conjunto, son compensables y absorbibles en su totalidad con las retribuciones económicas que rigieron anteriormente, incluidos los contratos individuales y los pactos de cualquier otra clase.

Artículo 5. *Rescisión.*

El presente Convenio Colectivo forma un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente las normas pactadas.

En caso de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de sus facultades, no aprobará alguna de sus estipulaciones, quedaría este Convenio sin eficacia ni efecto, debiendo reconsiderarse todo su contenido.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Principio general.*

Es facultad de la empresa, previo informe al Comité de Empresa o Delegados del personal, suprimir y estructurar los servicios o funciones al objeto de lograr la máxima productividad en el conjunto de la misma a través de la modernización de instalaciones, mecanización de los procesos administrativos, racionalización y aplicación de los métodos de trabajo más convenientes.

Artículo 7. *Medida de trabajo.*

La empresa, de mutuo acuerdo con los miembros del Comité de Empresa o Delegados del personal, adoptará los métodos técnicos pertinentes para efectuar la correcta medición del trabajo en aquellos puestos que se estime conveniente, y creará los manuales de valoración por el mérito para las funciones que no estén medidas técnicamente.

Artículo 8. *Categorías profesionales.*

1. El personal afectado por el presente Convenio se clasificará en las categorías profesionales que constan en la escala salarial del anexo número 1, aún cuando no suponga la obligación de tener cubiertas todas las categorías enumeradas en el citado anexo.

2. En tanto no se incorporen al anexo número 5 las funciones generales encomendadas a cada categoría, seguirán en vigor las funciones que constan en las descripciones de los puestos de trabajo pertenecientes a cada una de dichas categorías.

3. Si por necesidades de organización fuese precisa la creación de nuevas categorías profesionales, la empresa, mediante informe razonado, lo propondrá a la Comisión Paritaria para que la misma proceda a su aprobación o denegación.

4. En todos los centros de trabajo existirá un Dependiente mayor por cada cuatro Dependientes.

El cálculo se efectuará sobre el total de la plantilla de Dependientes de cada centro de trabajo.

En caso de que la fracción resultante fuese 0,5 o más, se entenderá incrementado en uno el número de Dependientes mayores.

5. La duración de los contratos formativos será la que determine la legislación vigente.