

representación de las empresas del sector y de otra parte por FETE-UGT, USO y CC.OO en representación de los trabajadores del sector, 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 Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 31 de enero de 2006.–El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

#### ACUERDO RETRIBUTIVO PARA LAS CIUDADES AUTÓNOMAS DE CEUTA Y MELILLA, CORRESPONDIENTE AL AÑO 2005

Reunidos en Madrid, a 22 de diciembre de 2005, los representantes de las organizaciones sindicales FETE-UGT, USO y CC.OO., y patronales: CELE, todas ellas representativas de la enseñanza concertada en Ceuta y Melilla, para proceder a fijar para el año 2005 las cuantías correspondientes a la homologación del personal docente en pago delegado y del personal de administración y servicios de los centros concertados, en desarrollo de los puntos 1 y 3 del anexo I de Acuerdo publicado en el BOE de 2 de enero de 2003 y firmado por las organizaciones antes mencionadas,

Acuerdan:

1. Homologación del personal docente en pago delegado:

1.a) Complemento Autonómico:

Ed. Infantil, Ed. Primaria y ESO 1: 231,09 € (14 mens.).

ESO 2: 241,15 € (14 mens.).

1.b) Complemento del Plus de Residencia:

Ed. Infantil, Ed. Primaria y ESO 1: 142,95 € (12 mens.).

ESO 2: 181,88 € (12 mens.).

El abono de estas cantidades está condicionado a que lo haga efectivo el Ministerio de Educación y Ciencia, sin que en ningún caso pueda derivar en obligaciones para los centros concertados.

Estos complementos retributivos serán recibidos por el profesorado de pago delegado de todos los niveles educativos de los centros concertados y por el profesorado en pago directo de las cooperativas de enseñanza concertadas y por el profesorado que desempeñe sus funciones en el segundo ciclo de la educación infantil en los centros concertados de este nivel educativo, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 2377/1985, de 18 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Normas Básicas sobre Concursos Educativos.

2. Complemento Salarial del Personal de Administración y Servicios: Este personal recibirá como complemento adicional al salario establecido en las tablas salariales correspondientes al año 2005 el que se detalla a continuación:

Código	Categoría	Complemento - Euros
2.2	Personal Administrativo:	
2.2.1	Jefe de Administración Secretaría .....	116,34
2.2.2	Jefe de Negociado .....	97,97
2.2.3	Oficial Contable .....	93,47
2.2.4	Recepcionista-Telefonista .....	81,81
2.2.5	Auxiliar .....	81,81
2.2.6	En formación .....	22,65
2.3	Personal Auxiliar:	
2.3.1	Cuidador .....	85,45
2.4	Personal de servicios generales:	
2.4.A	Personal de Portería y Vigilancia:	
2.4.A.1	Conserje .....	97,96
2.4.A.2	Portero .....	85,45
2.4.A.3	Guarda-Sereno .....	81,81
2.4.A.4	Personal no cualificado .....	81,81
2.4.A.5	En formación .....	22,65
2.4.B	Personal de limpieza:	
2.4.B.1	Gobernante .....	95,71

Código	Categoría	Complemento - Euros
2.4.B.2	Empleado del servicio de limpieza .....	81,81
2.4.B.3	Empleado de costura, lavado y plancha .....	81,81
2.4.B.4	Personal no cualificado .....	81,81
2.4.B.5	En formación .....	22,65
2.4.C	Personal de Cocina y Comedor:	
2.4.C.1	Jefe de Cocina .....	93,47
2.4.C.2	Cocinero .....	89,78
2.4.C.3	Ayudante de Cocina .....	85,45
2.4.C.4	Empleado del servicio comedor .....	81,81
2.4.C.5	Personal no cualificado .....	81,81
2.4.C.6	En formación .....	22,65
2.4.D	Personal de Mantenimiento y Oficios Generales:	
2.4.D.1	Oficial de 1.ª de oficios .....	93,47
2.4.D.2	Oficial de 2.ª de oficios .....	85,45
2.4.D.3	Empleado de mantenimiento, jardinería y oficios varios .....	81,81
2.4.D.4	Personal no cualificado .....	81,81
2.4.D.5	En formación .....	22,65
2.4.E	Conductores:	
2.4.E.1	Conductor 1.ª Especial .....	93,47
2.4.E.2	Conductor de 2.ª .....	85,45

3. La aplicación de las cuantías de los puntos anteriores tendrá efectos desde el 1 de enero de 2005, aplicándose el complemento retributivo en cada una de las 14 pagas y el plus de residencia en 12 mensualidades.

CECE

FETE-UGT

USO

CC.OO.

## 2278

*RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XVII Convenio colectivo interprovincial de Alcatel España, S.A.*

Visto el texto del XVII Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Alcatel España, S.A. (Código de Convenio n.º 9004872) que fue suscrito con fecha 23 de diciembre de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité Intercentros 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, 31 de enero de 2005.–El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

#### XVII CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA ALCATEL ESPAÑA, S.A.

##### CAPÍTULO I

##### SECCIÓN 1.ª ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

##### Cláusula 1.ª

El presente Convenio Colectivo Interprovincial, concertado por la Comisión Negociadora, constituida por los miembros designados al efecto por el Comité Intercentros y por la Dirección de Alcatel España S.A., es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme

parte de la plantilla activa de Alcatel España, S.A., cualquiera que sea el lugar en que preste sus servicios.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, a efectos del tratamiento salarial, del establecimiento de los incrementos anuales, del sistema de promoción y de todos los aspectos contenidos en las Cláusulas que así lo especifiquen, todos los empleados incluidos en el Sistema de Trabajo por Objetivos.

Sin perjuicio de lo determinado en el párrafo anterior, el personal perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos que ostente Grado Salarial 12 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 hasta Grado Salarial 12 contarán con la participación de la Representación de los Trabajadores, salvo que afecten a Mandos o Secretarios/Secretarias, pues 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 Convenio Colectivo.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

El presente Convenio estará vigente durante el año 2006, considerándose prorrogado tácitamente por períodos anuales si no se denunciara por alguna de las partes. La denuncia habrá de formalizarse con una antelación de tres meses, como mínimo, respecto a la fecha de expiración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Transcurrido el período 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.

### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

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.

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.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

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 o Grado 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.

## CAPÍTULO II

### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> JORNADA DE TRABAJO

#### Cláusula 5.<sup>a</sup> Jornada Anual.

La jornada de trabajo para todo el personal de la Compañía será de 1.680 horas anuales de trabajo efectivo.

Ambas partes acuerdan el establecimiento de la posibilidad de modificar la distribución de la jornada anual, en los términos establecidos en el

presente Convenio Colectivo, mediante el desplazamiento de horas de trabajo efectivo de épocas de menor carga de trabajo hacia aquellas otras en que se produzca una mayor concentración de la actividad, con los objetivos de alcanzar un mayor grado de competitividad, asegurar en todo caso los niveles requeridos de atención y servicio al cliente, y reducir al mínimo las horas extraordinarias. Estos desplazamientos tendrán un límite máximo de ocho jornadas.

Las horas de trabajo efectivo dejadas de realizar se recuperarán mediante la realización del trabajo en días no laborables, preferentemente en sábados, respetando, en cualquier caso, el número de horas de jornada anual previsto en el párrafo primero de esta Cláusula.

Las fechas de recuperación se comunicarán a los trabajadores afectados con una antelación mínima de quince días al momento de iniciarse su aplicación.

En todo caso, la recuperación de las horas de trabajo efectivo dejadas de realizar en cada año, se efectuará antes del día 31 de Diciembre del mismo.

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.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup> Jornada de trabajo diaria.

Como consecuencia de la necesidad de alcanzar un mayor grado de competitividad y de asegurar en todo caso los niveles requeridos de atención y servicio al cliente, todos los trabajadores de la Empresa están sujetos, de acuerdo con las necesidades de trabajo que en cada momento se produzcan, a desarrollar su actividad indistintamente bajo el régimen de jornada de trabajo ordinaria, continuada o bajo el sistema de turnos en cualquiera de sus modalidades, en los términos y condiciones establecidos en esta Cláusula.

1. Jornada de trabajo.—La jornada de trabajo ordinaria 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 tableros de anuncios.

2. Jornada continuada de trabajo.—Excepcionalmente, en aquellas actividades en que así se precise para asegurar los niveles requeridos de atención y servicio al cliente, se aplicará una jornada de trabajo de siete horas y media continuadas de trabajo efectivo, con un descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo y se disfrutará con carácter general al final de la jornada.

3. Jornada de trabajo en el Sistema de Turnos.—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, se aplicará la modalidad de jornada de trabajo que proceda, ordinaria o continuada, en función de las actividades a realizar para asegurar los niveles requeridos de atención y servicio al cliente.

Por la naturaleza y objeto del trabajo a dos turnos, los descansos que para el mismo se determinan, que no constituirán tiempo de trabajo efectivo, se disfrutarán con carácter general al final de la jornada, asegurándose en todo caso la continuidad de la misma para su enlace con el turno siguiente.

3.2 Trabajo a tres turnos.—Tanto en el turno de mañana, como en el de tarde y en el de noche, se aplicará, cinco días por semana, la modalidad de jornada de trabajo que proceda, ordinaria o continuada, en función de las actividades a realizar para asegurar los niveles requeridos de atención y servicio al cliente.

Por la naturaleza y objeto del trabajo a tres turnos, los descansos que para el mismo se determinan, que no constituirán tiempo de trabajo efectivo, se disfrutarán con carácter general al final de la jornada, asegurándose en todo caso la continuidad de la misma para su enlace con el turno siguiente.

3.3 Trabajo a turnos en jornadas no laborables.—El trabajo a turnos en jornadas no laborables será de aplicación en trabajos en los que dicho régimen de trabajo, incluida su realización en sábados, domingos, festivos o días inhábiles según calendario laboral, constituya una situación inherente a la actividad del Departamento.

En el trabajo a turnos en jornadas no laborables según calendario laboral, será de aplicación lo dispuesto en los apartados 3.1 y 3.2 inmediatamente anteriores, aunque por sus especiales características, se efectuará durante los siete días de la semana. Por tanto, el personal adscrito al mismo estará exento de descanso en sábados, domingos, festivos, o días inhábiles según calendario laboral, con los días sustitutorios correspondientes.

Su realización no supondrá un incremento de la jornada de trabajo en cómputo anual establecida en Convenio.

3.4 Necesidad de trabajo a turnos.—Cuando por razones técnicas, organizativas o de carga de trabajo y, para asegurar en todo caso los niveles requeridos de atención y servicio al cliente, fuera necesario realizar en cualquier Departamento de la Compañía trabajo a Turnos, incluido el denominado trabajo a turnos en jornadas no laborables, 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
Mañana / Tarde.	1 semana.
Mañana / Tarde / Noche.	2 semanas.
En jornadas no laborables.	2 semanas.

Los períodos de preaviso antes citados solo podrán ser reducidos previo acuerdo con la Representación de los Trabajadores.

Como excepción a lo establecido en el cuadro anterior, y como consecuencia de la necesidad de atender trabajos específicos encargados por Clientes, la necesidad de implantar el trabajo a turnos, previa información escrita a la Representación de los Trabajadores, se comunicará 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.

4. Disponibilidad para intervención inmediata.—El personal técnico de operación y mantenimiento asignado a los Enclavamientos de las Líneas de Alta Velocidad, está sujeto a situación de disponibilidad para intervención inmediata, en cumplimiento de las necesidades requeridas por los clientes.

Las jornadas de disponibilidad se establecerán por la Línea de Mando entre todos los técnicos de operación y mantenimiento de cada Enclavamiento, de forma que se cubran las necesidades establecidas por los clientes.

El personal en situación de disponibilidad para intervención inmediata deberá desplazarse al Enclavamiento de referencia en un tiempo no superior a 30 minutos desde que se le comunique el aviso de intervención para atender las incidencias que se presenten en el mantenimiento de las Líneas de Alta Velocidad.

El personal técnico de operación y mantenimiento perteneciente a cada Enclavamiento podrá intercambiar las jornadas de disponibilidad, aplicando un criterio flexible, siempre que se cubran las necesidades establecidas por el cliente y previa autorización de la Línea de Mando.

En caso de intervención en situación de disponibilidad, el periodo de intervención será computado como de trabajo efectivo, disfrutando el empleado del tiempo compensatorio equivalente, de forma que no suponga un incremento de la jornada en cómputo anual establecida en Convenio. El disfrute del tiempo compensatorio se acordará por cada empleado con la Línea de Mando.

5. El personal que sea transferido o vaya trasladado a un Centro de Trabajo tendrá la jornada y horario de dicho Centro.

6. 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.

7. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de seis años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, de entre un mínimo de un quinto y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, reducción que se disfrutará al principio o al final de la jornada de trabajo.

## SECCIÓN 2.<sup>a</sup> VACACIONES Y FESTIVIDADES

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

1. Las vacaciones serán de treinta días naturales para todo el personal y se disfrutarán, con carácter general, en el mes de Agosto

2. No obstante, por razones de actividad debidamente justificadas, previa información a la Representación de los Trabajadores, se podrá modificar hasta la mitad del período oficial de vacaciones para grupos específicos de trabajadores, siempre que el periodo desplazado se pueda disfrutar entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre.

En caso de que fuera necesario modificar un periodo superior a la mitad del periodo oficial de vacaciones, se requerirá un acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores.

Estas modificaciones deberán comunicarse a los interesados con una antelación mínima de dos meses.

Las excepciones al régimen general establecido en los párrafos anteriores, salvo aquellas que se deduzcan de acuerdos individuales, serán sometidas a la consideración de la Comisión Paritaria.

3. La Incapacidad Temporal sobrevenida una vez comenzadas las vacaciones, no interrumpirá el cómputo de las mismas.

4. La Maternidad acaecida una vez comenzadas las vacaciones, interrumpirá el cómputo de las mismas, trasladándose el resto del periodo no disfrutado a la finalización del descanso por Maternidad.

5. En todo caso, el período de disfrute de vacaciones finalizará el 31 de Diciembre de cada año.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

1. Calendario de Festividades.—El calendario laboral de los Centros de Trabajo de la Compañía, para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo, será acordado en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio. En caso de no llegarse a un acuerdo entre ambas partes, la Dirección de la Compañía establecerá el calendario laboral aplicable en cada Centro de Trabajo, sin menoscabo de las acciones legales que asistan a la Representación de los Trabajadores.

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

Se vacará, además, todos los sábados del año, salvo su utilización para la recuperación de horas o jornadas de trabajo dejadas de realizar o desplazadas.

También se vacará los días 24 y 31 de Diciembre.

2. Se pacta el carácter no laborable y recuperable de los días Lunes, Martes y Miércoles de Semana Santa, salvo acuerdo en contrario entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores de cada Centro de Trabajo.

Adicionalmente o de forma sustitutiva se podrán pactar otros días en las mismas condiciones.

La recuperación de las horas correspondientes podrá hacerse, bien por prolongación de la jornada diaria, hasta un máximo de treinta minutos, o bien mediante el trabajo en jornadas completas sustitutorias, según acuerdo entre las partes citadas.

En caso de no alcanzarse acuerdo dentro de este ámbito local, el asunto será sometido a la Comisión Paritaria.

El calendario de recuperación que se acuerde se comunicará a los trabajadores a quienes afecte con una antelación mínima de dos meses antes de iniciarse esta.

### Cláusula 9.<sup>a</sup> Régimen Especial.

Las vacaciones y festividades del personal de Servicios y Mantenimiento, se equiparán 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 cada Centro de Trabajo, para su prestación efectiva con el carácter de continuidad y permanencia que los mismos requieran.

## CAPÍTULO III

### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> INICIACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

1. 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 y Ayudantes:

Peones y Especialistas: 1 mes.

Resto del personal del grupo profesional: 2 meses.

Técnicos, Administrativos y Soportes:

Todo el personal de estos grupos: 2 meses.

Titulados y Equivalentes:

Caso General: 12 meses.

Casos con período especial de Formación: 18 meses-.

Los períodos de prueba establecidos solo podrán aplicarse en el caso en 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.

2. La situación de Incapacidad Temporal, Maternidad, Adopción o Acogimiento que afecte al trabajador durante el período de prueba, no interrumpirá el cómputo del mismo.

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

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:

1. Los trabajos que sean pedidos por los clientes de forma singularizada y queden soportados por un encargo temporal, o un contrato marco.

2. Programas de Investigación y Desarrollo de nuevos productos, hasta el momento de su fase de fabricación.

#### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> SALARIOS

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

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:

##### Obreros

Grupo salarial	Categorías y puestos que comprende
A	Peón.
B	Especialista. Mozo Especialista de Almacén.
C	Oficial 3. <sup>a</sup> Profesional de Oficio.
D	Oficial 2. <sup>a</sup> Profesional de Oficio.
E	Oficial 1. <sup>a</sup> Profesional de Oficio.

##### Empleados

Grupo salarial	Grado salarial	Categorías y puestos que comprende
1	2	Auxiliar Administrativo. Auxiliar de Organización. Calador. Reproductor de Planos. Telefonista. Ordenanza.
2	3	Oficial de 2. <sup>a</sup> Administrativo. Técnico de Organización de 2. <sup>a</sup> Delineante de 2. <sup>a</sup> Almacenero. Vigilante.
3	4	Capataz. Técnico de Montaje. Chofer de Turismo.
4	5	Oficial de 1. <sup>a</sup> Administrativo. Técnico de Organización de 1. <sup>a</sup> Delineante de 1. <sup>a</sup> Operador Técnico.
5	6	Encargado. Agregado Técnico de Instalaciones. Operador Informático. Secretario/Secretaria.
6	7	Jefe de 2. <sup>a</sup> Administrativo. Jefe de Organización de 2. <sup>a</sup> Delineante Proyectista. Jefe Técnico de Instalaciones de 3. <sup>a</sup> Operador Informático Principal. Programador Informático.
7	8	Jefe Técnico de Instalaciones de 2. <sup>a</sup> Programador Informático Principal.
8	9	Jefe de 1. <sup>a</sup> Administrativo. Técnico Principal. Jefe de Organización de 1. <sup>a</sup> Jefe Técnico de Instalaciones de 1. <sup>a</sup> Perito. Ingeniero Técnico. Profesor Mercantil. Analista Informático. Ayudante Técnico Sanitario. Diplomado.
9	10	Ingeniero Superior. Licenciado. Jefe de Administración.
10	11 y 12	Titulado Superior Senior. Otros de libre designación por la Dirección.

Todo el personal de la Empresa queda adscrito al Grupo o Grado Salarial que le corresponda según la tabla precedente, de acuerdo con su categoría profesional o puesto de trabajo.

No obstante, a efectos exclusivamente salariales y a título personal, los empleados cuyos puestos o categorías no tengan vía de promoción natural, podrán ser equiparados al Grupo o Grado superior al que les corresponda cuando, a juicio de la Empresa, la especial responsabilidad o

naturaleza de la función encomendada, aún siendo propia de su categoría profesional o puesto de trabajo, así lo justifique.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

Las retribuciones garantizadas al colectivo no perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos 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 euros/mes	Plus convenio euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
<i>Obreros</i>				
A	683,43	255,98	939,41	13.151,74
B	688,66	257,11	945,77	13.240,78
C	702,26	260,05	962,31	13.472,34
D	717,49	263,31	980,80	13.731,20
E	748,72	270,05	1.018,77	14.262,78
<i>Empleados</i>				
1	718,38	432,50	1.150,88	16.112,32
2	734,01	437,48	1.171,49	16.400,86
3	766,19	446,33	1.212,52	16.975,28
4	806,81	458,87	1.265,68	17.719,52
5	864,13	471,02	1.335,15	18.692,10
6	936,71	485,24	1.421,95	19.907,30
7	1.017,60	501,73	1.519,33	21.270,62
8	1.107,75	524,00	1.631,75	22.844,50
9	1.210,12	552,89	1.763,01	24.682,14
10	1.301,00	591,63	1.892,63	26.496,82

Las retribuciones contenidas en la precedente Tabla Salarial se percibirán en horas ordinarias, 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.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

La retribución personal del colectivo no perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos estará constituida por la retribución garantizada que corresponda según la Tabla Salarial de la Cláusula 13.<sup>a</sup> más los Complementos Personales de Antigüedad y de Tipo «A» y/o «H» que, eventualmente, pudieran ser de aplicación a título individual.

Los Complementos Personales son percepciones salariales adicionales, que 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»: Tiene su origen en la integración de las percepciones económicas del personal procedente de Empresas integradas en la estructura salarial de Alcatel España, S.A., y 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.

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.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

La retribución personal del Colectivo de Empleados perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos con Grado Salarial 12 o inferior estará constituida por la retribución garantizada que corresponda según la Tabla Salarial reflejada a continuación más los Complementos Personales de Antigüedad y de Tipo «E» que, eventualmente, pudieran ser de aplicación a título individual.

A continuación se refleja la Tabla Salarial aplicable al personal perteneciente al Colectivo de Empleados sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos con Grado Salarial 12 o inferior, que tendrá la consideración de retribución mínima garantizada.

*Empleados*

Grado salarial	Salario base euros/mes	Complemento personal «E» mínimo euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
2	718,38	432,50	1.150,88	16.112,32
3	734,01	437,48	1.171,49	16.400,86
4	766,19	446,33	1.212,52	16.975,28
5	806,81	458,87	1.265,68	17.719,52
6	864,13	471,02	1.335,15	18.692,10
7	936,71	485,24	1.421,95	19.907,30
8	1.017,60	501,73	1.519,33	21.270,62
9	1.107,75	524,00	1.631,75	22.844,50
10	1.210,12	552,89	1.763,01	24.682,14
11 y 12	1.301,00	591,63	1.892,63	26.496,82

Para el Colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos con Grado Salarial 12 o inferior, esta Tabla Salarial sustituye a la determinada en la Cláusula 13.<sup>a</sup>, a todos los efectos referentes a la misma establecidos en el Convenio Colectivo vigente y que sean de aplicación a estos empleados.

Los Complementos Personales son percepciones salariales adicionales, que 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 «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 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.

Tendrá las siguientes características según el colectivo de que se trate:

Con Grado Salarial 13 o superior: su cuantía total será revisable por iniciativa de la Compañía y tiene el carácter de absorbible en relación con los incrementos que puedan experimentar las Tablas Salariales, incluida la específica para los Grados Salariales 12 o inferiores, y demás conceptos retributivos contenidos en el Convenio Colectivo, así como 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.

Con Grado Salarial 12 o inferior: al Complemento Personal «E» Mínimo que se indique en la Tabla Salarial para este Colectivo, le serán de aplicación los incrementos salariales conforme a lo establecido en la Cláusula 1.<sup>a</sup> párrafo tercero del Convenio Colectivo.

En caso de existir diferencia entre el Complemento Personal «E» Mínimo establecido en la Tabla Salarial que le sea de aplicación y el realmente asignado a cada trabajador a título individual, la diferencia tendrá el mismo tratamiento que el indicado para los Grados Salariales 13 o superiores.

Para el colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos con Grado Salarial 12 o inferior, los procedimientos de aplicación de las políticas salariales anuales serán los siguientes:

A. Cuando la aplicación de los incrementos salariales determinados en Convenio Colectivo para un año determinado se produzca con posterioridad a la aplicación de la política salarial de la Compañía, referida al mismo año, para el personal perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, la suma de los incrementos correspondientes al Salario Base, Complemento de Antigüedad y Complemento Personal «E» Mínimo, tendrán el carácter de absorbible respecto al incremento total obtenido por la aplicación de la política salarial de la Compañía, para el colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, con el límite máximo de este último.

Para la comparación, los incrementos serán considerados individualmente y en cómputo anual.

B. Cuando la aplicación de los incrementos salariales determinados en Convenio Colectivo para un año determinado se produzca con anterioridad a la aplicación de la política salarial de la Compañía, referida al mismo año, para el personal perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, el incremento salarial derivado de esta última será absorbible, hasta el límite máximo del incremento obtenido por aplicación del Convenio Colectivo (suma de incrementos correspondientes al

Salario Base, Complemento de Antigüedad y Complemento Personal «E» Mínimo).

Para la comparación, los incrementos serán considerados individualmente y en cómputo anual.

Cláusula 16.<sup>a</sup> *Inclusión 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 Grado Salarial 13 o superior 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 en la Cláusula 15.<sup>a</sup> para el personal de este Colectivo con Grado Salarial 12 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».—Comprende la suma de las cuantías que viniese percibiendo hasta el momento de su incorporación al Sistema de Trabajo por Objetivos correspondientes a los siguientes conceptos salariales: Plus Convenio y Complementos Personales de tipo «A» y/o «H».

Cláusula 17.<sup>a</sup>

En caso de que el empleado solicitase la renuncia al Sistema de Trabajo por Objetivos para volver a regirse por las condiciones generales del Convenio Colectivo, y fuera aceptada por la Compañía, la retribución quedará compuesta por los siguientes conceptos salariales:

A. Tabla salarial (Cláusula 13.<sup>a</sup>) y Complemento de antigüedad.—Los correspondientes al puesto de trabajo desempeñado.

B. Complemento personal tipo «A».—El que tuviese antes de su incorporación al Sistema de Trabajo por Objetivos, si tiene el mismo Grado Salarial que el asignado en el momento de dicha incorporación.

Cuando el Grado Salarial sea superior al asignado 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 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 el mismo Grado Salarial que el asignado en el momento de su incorporación al Sistema de Trabajo por Objetivos, el que tuviese antes de dicha incorporación.

SECCIÓN 3.<sup>a</sup> PROMOCIONES

Cláusula 18.<sup>a</sup>

El Plan de Promociones del personal no perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos, se regulará de la forma siguiente:

1. Se instrumentará una Comisión Central de Promociones, en cuyo seno se acordarán los Cambios de Categoría Profesional que correspondan así como los Cambios de Grupo Salarial valorados hasta alcanzar el Grupo Salarial 10. Dicha Comisión estará compuesta por cuatro miembros por parte de la Representación de los Trabajadores y otros cuatro por parte de la Dirección de la Compañía, y cubrirá la totalidad del ámbito de la Empresa.

2. En todos los casos, se exceptúan los Cambios de Categoría Profesional, Puesto de Trabajo o Grupo Salarial de Mandos y Secretarios/ Secretarías, que serán potestad exclusiva de la Compañía, tanto para adquirir dichas Categorías Profesionales, como para promocionar dentro de las mismas.

3. Al Plan de Promociones que queda delimitado en los apartados precedentes, le será asignado en cada uno de los años de vigencia del Convenio, la dotación económica que determine la Dirección de la Compañía, en el ejercicio de la Política Salarial de cada año.

4. La aplicación de este Plan de Promociones se realizará de acuerdo a las normas y procedimientos que tiene establecidos la Compañía en base a su sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, estructura organizativa, distribución de plantillas y niveles de desempeño.

5. Dado el colectivo al que va dirigido y, que los fondos tienen su origen en el ejercicio de Política Salarial de un colectivo más amplio, la resolución de cuantas dudas o discrepancias pudieran presentarse será sometida a una Comisión formada por el Presidente y Secretario del Comité Intercentros y dos personas designadas por la Dirección de la Compañía.

En caso de no alcanzarse un acuerdo, el área de la Dirección de Recursos Humanos responsable de la valoración de puestos emitirá su dictamen, que tendrá el carácter de vinculante.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

El Plan de Promociones del personal perteneciente al Sistema de Trabajo por Objetivos que ostente Grado Salarial inferior a 12, se regulará de la forma siguiente:

1. Se instrumentará una Comisión Central de Promociones, en cuyo seno se acordarán los Cambios de Categoría Profesional que correspondan así como los Cambios de Grado Salarial valorados hasta alcanzar el Grado Salarial 12. Dicha Comisión estará compuesta por cuatro miembros por parte de la Representación de los Trabajadores y otros cuatro por parte de la Dirección de la Compañía, y cubrirá la totalidad del ámbito de la Empresa.

2. En todos los casos, se exceptúan los Cambios de Categoría Profesional, Puesto de Trabajo o Grado Salarial de Mandos y Secretarios/Secretarías, que serán potestad exclusiva de la Compañía, tanto para adquirir dichas Categorías Profesionales, como para promocionar dentro de las mismas.

3. Al Plan de Promociones que queda delimitado en los apartados precedentes, le será asignado en cada uno de los años de vigencia del Convenio, la dotación económica que determine la Dirección de la Compañía, en el ejercicio de la Política Salarial de cada año.

4. La aplicación de este Plan de Promociones se realizará de acuerdo a las normas y procedimientos que tiene establecidos la Compañía en base a su sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, estructura organizativa, distribución de plantillas y niveles de desempeño.

5. Dado el colectivo al que va dirigido y, que los fondos tienen su origen en el ejercicio de Política Salarial de un colectivo más amplio, la resolución de cuantas dudas o discrepancias pudieran presentarse será sometida a una Comisión formada por el Presidente y Secretario del Comité Intercentros y dos personas designadas por la Dirección de la Compañía.

En caso de no alcanzarse un acuerdo, el área de la Dirección de Recursos Humanos responsable de la valoración de puestos emitirá su dictamen, que tendrá el carácter de vinculante.

#### SECCIÓN 4.<sup>a</sup> QUINQUENIOS

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

Los Quinquenios se calcularán tomando como base, para cada Grupo o Grado Salarial, el valor que figura en la columna «Salario Base» en la Tabla Salarial que sea de aplicación y su importe tendrá la consideración de «Complemento Personal de Antigüedad». El importe de cada Quinquenio será del 5% del Salario Base y se devengará al mes siguiente de su cumplimiento

#### SECCIÓN 5.<sup>a</sup> PLUSES

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

1. Plus reglamentario de trabajo tóxico, penoso o peligroso.—Será del veinte por ciento sobre la retribución garantizada en la Tabla Salarial que sea de aplicación más los Complementos Personales, y se abonará por día trabajado. La Compañía pondrá todos los medios a su alcance para evitar la existencia de trabajos que se desarrollen bajo condiciones de tal naturaleza.

2. Plus de Trabajo Nocturno.—Será del cincuenta por ciento del Salario Base y se percibirá por día trabajado.

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

Este Plus tampoco será de aplicación cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

Que la realización de trabajo en turno de tarde o noche, aunque pueda producirse durante todo el año, en función de las necesidades del cliente, se realice, bien sea de forma esporádica, bien de forma que no pueda ser planificada.

Que la realización de la actividad laboral en periodos de tarde o noche se compense mediante la percepción de Complementos Funcionales específicos para cada actividad efectuada, en cuya percepción estarán incluidos todos los conceptos económicos correspondientes a las condiciones de desarrollo de ese trabajo.

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

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

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

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

3. Plus de Turnicidad.—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	Plus
Mañana / Tarde/Noche	15 % del Salario Base/día
Mañana/Tarde Mañana/Noche Tarde/Noche	12 % del Salario Base/día
Otras Rotaciones	10 % del Salario Base/día

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 período 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 período de liquidación de la nómina, y no ser todas las semanas comprendidas en dicho período del mismo tipo de turno, es decir, de Tarde o de Noche.

Este Plus no será de aplicación cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

Que la realización de trabajo en turno de tarde o noche, aunque pueda producirse durante todo el año, en función de las necesidades del cliente, se realice, bien sea de forma esporádica, bien de forma que no pueda ser planificada.

Que la realización de la actividad laboral en periodos de tarde o noche se compense mediante la percepción de Complementos Funcionales específicos para cada actividad efectuada, en cuya percepción estarán incluidos todos los conceptos económicos correspondientes a las condiciones de desarrollo de ese trabajo.

4. Plus de trabajo a turnos en jornadas no laborables.—A la realización del trabajo a turnos en jornadas no laborables según calendario laboral, regulado en la Cláusula 6.<sup>a</sup>, apartado 3.3, le será de aplicación un plus del cincuenta y cinco por ciento del salario establecido en la Tabla Salarial de la Cláusula 13.<sup>a</sup> o 15.<sup>a</sup> que sea de aplicación por día trabajado en estas circunstancias.

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

Tampoco será de aplicación cuando se compense mediante la percepción de Complementos Funcionales específicos, en cuya percepción estarán incluidos todos los conceptos económicos correspondientes a las condiciones de desarrollo de ese trabajo.

5. Plus por desplazamiento de jornadas.—Al trabajo en días no laborables, siempre que sea por aplicación de acuerdos entre la Dirección de la Compañía y la Representación de los Trabajadores, relativos a la sustitución de jornadas de trabajo completas dejadas de realizar, según lo previsto en el párrafo 2.<sup>o</sup> y siguientes de la Cláusula 5.<sup>a</sup>, y en el párrafo 3.<sup>o</sup> del

apartado 2. de la Cláusula 8.<sup>a</sup>, le será de aplicación un plus del cincuenta por ciento del salario establecido en la Tabla Salarial de la Cláusula 13.<sup>a</sup> o 15.<sup>a</sup> que sea de aplicación. El plus se abonará por día trabajado en estas circunstancias, siempre que se trabajen como mínimo cuatro horas de la jornada laboral.

6. Plus de disponibilidad para intervención inmediata.—El Plus de disponibilidad para intervención inmediata, regulada en el apartado 4. de la Cláusula 6.<sup>a</sup>, se aplicará por hora de disponibilidad según la tabla siguiente:

Disponibilidad	Plus
Disponibilidad en días laborables.	35% del Salario Base/hora.
Disponibilidad en días no laborables según calendario laboral.	50% del Salario Base/hora.

Si el cómputo anual de horas de disponibilidad alcanzara las 1.200 horas en un año, las horas de disponibilidad que se realicen durante el resto del año se compensarán aplicando un 5% adicional al porcentaje establecido en la tabla precedente (40% en días laborables y 55% en días no laborables según calendario laboral).

Este Plus será de aplicación exclusiva al personal técnico de operación y mantenimiento asignado a los Enclavamientos de las Líneas de Alta Velocidad.

7. Los pluses mencionados en los Apartados 1 a 6 de esta Cláusula serán de aplicación al personal perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos con Grado Salarial 12 o inferior. No afectarán al personal con Grado Salarial 13 o superior, a quienes la Compañía aplicará su normativa interna sobre Política Salarial para este Colectivo.

8. 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 veinte por ciento del Salario Base y se devengará en los doce meses naturales del año.

9. A efectos del cálculo de los importes correspondientes a los pluses anteriormente indicados, el valor en Euros/hora será el equivalente a dividir la base de cálculo de cada Plus que corresponda al trabajador en Euros/mes, por la cantidad resultante de multiplicar 8 horas de jornada diaria por treinta días.

#### SECCIÓN 6.<sup>a</sup> GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

##### Cláusula 22.<sup>a</sup>

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 de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente de trabajo.

#### SECCIÓN 7.<sup>a</sup> HORAS EXTRAORDINARIAS

##### Cláusula 23.<sup>a</sup>

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:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{Comp. personal/mes}) \times 14 \text{ meses}}{1.680 \text{ horas}} \times 0,596$$

A estos efectos únicamente se considerarán los Complementos Personales de Antigüedad, y de Tipos «A» y/o «H».

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

El Plus Convenio se percibirá en Horas Extraordinarias.

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 esta Cláusula, el abono de las horas extraordinarias solo 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 se compensen mediante 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.

#### SECCIÓN 8.<sup>a</sup> PAGO POR BANCO

##### Cláusula 24.<sup>a</sup>

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 IV

#### SECCIÓN ÚNICA. TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS

##### Cláusula 25.<sup>a</sup>

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 esta.

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 setenta y cinco kilómetros de la misma. Este apartado solo será de aplicación al personal de los Departamentos de Instalaciones y Servicios Post-Venta.

La Compensación por todos los conceptos será:

Hasta 25 km.: Dieta de 14,64 euros.

Entre 25 km. y 50 km.: Dieta de 35,04 euros.

Entre 50 km. y 75 km.: Dieta de 44,87 euros.

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, solo 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 esta otro tipo de solución viable.

3. Viajes interurbanos.—Se refiere al supuesto de viajes a localidades situadas a distancias superiores a setenta y cinco 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 1.<sup>a</sup> Clase para Ferrocarril (trenes convencionales) y en Clase Turista en Trenes de Alta Velocidad, si no hubiera ningún otro medio público más adecuado.

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 61,08 Euros.

Con una sola comida: Dieta de 14,64 Euros.

En este caso, si se retorna a la Localidad de Contrato después de las 20 horas, se abonará Dieta de 44,87 Euros.

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 37,46 Euros más el importe del gasto pagado por alojamiento en establecimiento de la categoría autorizada por la Compañía.

Con una sola comida: Dieta de 17,94 Euros.

Los trabajadores desplazados en Ceuta, Melilla, Baleares y Canarias, por un período ininterrumpido superior a 9 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 indicadas en los apartados 3 y 4 de la presente Cláusula.

7. A petición del trabajador, en todos los viajes se facilitará un anticipo sobre las Dietas o gastos previstos.

8. Las dudas o discrepancias en relación con la aplicación de estas normas en las áreas de Instalaciones y Post-Venta, se tratarán entre la Dirección y el Comité de Empresa de Provincias. En otro caso, o si persiste la discrepancia, se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio.

9. Cuando los Representantes Legales de los Trabajadores deban asistir a las reuniones de los Órganos Centrales de Representación de la Empresa o a las que convoque la Dirección de la misma, viajarán, según proceda, con las condiciones previstas en esta Cláusula.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

1. Los desplazamientos realizados por motivos de trabajo en automóvil propio, en aquellos casos en que esto se autorice por la Compañía, serán compensados con 0,25 Euros por kilómetro de distancia entre centros de origen y de destino.

Esta percepción es incompatible con la establecida en el Apartado 2 de la Cláusula 25.<sup>a</sup>

2. En caso de que el empleado tuviera que realizar la comida de mediodía en el lugar del Centro de Trabajo al que se ha desplazado, por tener que prolongar su jornada laboral en dicho Centro hasta, al menos, las 16:30 horas, realizará la misma en el comedor de dicho Centro o a través de restaurante concertado al efecto.

### CAPÍTULO V

#### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> BENEFICIOS SOCIALES

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

Esta compensación se devengará por años naturales.

Los empleados de Alcatel España, S.A. que estuvieran en alta dentro de la plantilla activa de la Compañía el día 1 de Agosto 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 534,01 euros.

En caso de ingreso en la Compañía entre el día 1 de enero y el 31 de julio, ambos inclusive, percibirán en la nómina del mes de agosto una dozava 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 en la Compañía entre el día 1 de agosto y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en la nómina del mes de diciembre percibirán una dozava 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 causar baja en la Compañía sin haber percibido este beneficio, se abonará en la liquidación una dozava 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 baja, ambas inclusive (caso mencionado en el párrafo cuarto).

Si el empleado causara baja en la Compañía entre el 1 de agosto y el 31 de diciembre, se le descontará una dozava 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 en su día fueron cancelados, por acuerdos alcanzados entre la Representación de la Empresa y la Representación de los Trabajadores, y que pasaron a integrarse en la actual Paga de Beneficios Sociales, esta, en ningún caso tiene el carácter de paga extraordinaria ni retribuye la prestación de trabajo. Los incrementos económicos que se apliquen a esta Paga de Beneficios Sociales no serán los generales de Convenio Colectivo, sino los que específicamente se determinen para la misma en la Negociación Colectiva.

#### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> AYUDA A DISMINUIDOS PSÍQUICOS

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

Los trabajadores que acrediten pertenecer como mutualistas de número a la Mutualidad de Previsión Social para Ayuda a Subnormales, percibirán una ayuda de 286,88 Euros en el año, por cada hijo inscrito en la mencionada Mutualidad

#### SECCIÓN 3.<sup>a</sup> CRÉDITOS SOCIALES

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

Durante el período de vigencia de este Convenio se concederán créditos para la adquisición de viviendas o la atención de situaciones familiares de especial gravedad, según las normas establecidas. A este fin, se crea un fondo de 270.000 Euros en el año 2006

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

La amortización de dichos créditos se realizará en plazos mensuales, en un periodo mínimo de dos años y máximo de ocho años.

#### SECCIÓN 4.<sup>a</sup> PERMISO DE LACTANCIA

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, a la finalización del periodo de descanso por maternidad, a optar por una de las tres alternativas siguientes:

A una hora de ausencia del trabajo por día laborable según calendario laboral, que podrán dividir en dos fracciones.

A una reducción de su jornada de trabajo diaria en media hora.

A la acumulación de cuarenta minutos por día laborable según calendario laboral, los cuales se disfrutarán en días completos de forma continuada a la finalización del periodo de descanso por maternidad.

La alternativa elegida podrá ser disfrutada indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

### CAPÍTULO VI

#### SECCIÓN ÚNICA. INCAPACIDAD TEMPORAL

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

Al personal no perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos se le garantiza la percepción del cien por cien de la retribución establecida en la Cláusula 13.<sup>a</sup> que tenga asignada, más los Complementos Personales de Antigüedad y de tipo «A» y/o «H» que tuviesen.

Al personal perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, se le garantiza la percepción del cien por cien del Salario Base establecido en la Cláusula 15.<sup>a</sup> que tenga asignado, más los Complementos Personales 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 esta Cláusula.

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 esta Cláusula, 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.

## CAPÍTULO VII

### SECCIÓN ÚNICA. COMISIÓN PARITARIA

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

Se constituye una Comisión Paritaria, que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del presente Convenio Colectivo.

La Comisión estará compuesta de cuatro miembros Representantes de los Trabajadores, designados por el Comité Intercentros de entre sus miembros, e igual número de Representantes de la Empresa nombrados por la Dirección de la misma. Esta Comisión queda constituida por los siguientes miembros:

Por la Representación de los Trabajadores:

D. Vicente Galocha Potes.  
D.<sup>a</sup> Adoración Gómez Diezma.  
D. Félix Peñaranda Galindo.  
D.<sup>a</sup> Rosa Alicia Gorgues Pinet.

Por la Representación de la Empresa:

D. Blas Malalana Ureña.  
D. Lorenzo Largacha Redondo.  
D. José Santos González.  
D. Eugenio José Gastaca Guevara.

La Secretaría de la Comisión Paritaria estará constituida por tres de sus miembros, dos por la Representación de los Trabajadores y uno por la Representación de la Empresa. Esta Secretaría queda constituida por los siguientes miembros:

Por la Representación de los Trabajadores:

D. Vicente Galocha Potes.  
D. Félix Peñaranda Galindo.

Por la Representación de la Empresa:

Lorenzo Largacha Redondo.

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

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 jurisdiccional.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

Esta Comisión ejercerá sus facultades sin perjuicio de las que corresponden a la Jurisdicción competente.

## CAPÍTULO VIII

### SECCIÓN ÚNICA. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

Los Órganos de Representación de los Trabajadores se elegirán conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, la composición de las Representaciones Sindicales deberá ajustarse a lo legalmente establecido de acuerdo con las plantillas reales de cada Centro de Trabajo.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

Los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de Personal, en su caso, dispondrán con carácter general del crédito de horas mensuales para las actividades propias de la representación que ostentan, previsto en el Artículo 68.e del Real Decreto 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los Comités de Empresa podrán acordar la acumulación de las horas de que dispone 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 del proceso productivo. A tal efecto los Comités, a través de su Secretaría comunicarán al Director del correspondiente Centro de Trabajo, mensualmente y con una antelación de al menos una semana, el programa de distribución individualizada de las horas.

Cuando los Representantes Legales de los Trabajadores deban asistir a las reuniones de los órganos centrales de representación de la Empresa, o a las que convoque la Dirección de la misma, viajarán, según proceda, con la dieta prevista en el Capítulo Cuarto de este Convenio.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

Sin perjuicio de las funciones propias de los Comités de Centro, y para conocer de las cuestiones de carácter general que no puedan ser tratadas adecuadamente a nivel local, y otras cualesquiera que afecten a la generalidad de los trabajadores de la Empresa se crea un Comité Intercentros para el conjunto de la misma. Este Comité estará compuesto por 13 miembros designados con arreglo a las prescripciones del Estatuto de los Trabajadores, en función del resultado de las Elecciones Sindicales, de entre los que ostenten la condición de Representante Legal electo de los Trabajadores.

Este Comité se reunirá con carácter ordinario cada dos meses.

## CLÁUSULAS ADICIONALES

#### Cláusula adicional I.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente.

Aquellas cuestiones específicas que afecten concreta y particularmente a un determinado Centro de Trabajo, podrán ser objeto de tratamiento y negociación a nivel local entre la Representación de los Trabajadores y la Dirección del mismo. Las conclusiones que de ello se alcancen deberán ser sometidas en forma de propuesta a la Comisión Paritaria y, si obtuviesen el refrendo de esta, podrán constituirse en acuerdos aplicables para dicho Centro con la misma eficacia general de las normas del presente Convenio.

#### Cláusula adicional II.

Para mantener los niveles de productividad que aseguren la necesaria estabilidad de la Empresa que permita garantizar la plena ocupación y el empleo, así como la necesaria competitividad en las actuales circunstancias de mercado, la Representación de los Trabajadores cooperará posi-

vamente para la reducción del absentismo y para que la presencia, actividad y normalidad laboral hagan posibles los expresados fines.

#### Cláusula adicional III.

El presente Convenio Colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra al Convenio Colectivo que, con anterioridad era de aplicación a los sujetos a que se refiere el ámbito de aplicación personal de éste, así como a los pactos o normas, colectivas o no, y de régimen interno que se opongan a lo dispuesto en este Convenio.

Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro Convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiera afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados por la Compañía. En caso de verse afectado por alguno de estos total o parcialmente, se acordará, alternativamente, la renegociación del Convenio Colectivo de la Compañía, o la vinculación a la totalidad del Convenio Colectivo de ámbito superior.

#### CLÁUSULAS TRANSITORIAS

##### Cláusula transitoria I.

El presente Convenio Colectivo es aplicable a todo el personal que forme parte de la plantilla activa de Alcatel España, S.A. el día 1 de Enero de 2006, y los pactos contenidos en el mismo, salvo aquéllos que contengan indicación expresa al respecto, serán efectivos a partir del día 1 de enero de 2006.

## 2279

*RESOLUCIÓN de 26 de enero de 2006, de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes, por la que se dispone la publicación de las subvenciones concedidas a entidades y organizaciones no gubernamentales en el área de integración de los inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional.*

En cumplimiento de lo dispuesto en la Orden TAS/1870/2005 de 9 de junio de 2005 (B.O.E. del 17) por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones sometidas al Régimen General de Subvenciones del Área de Integración de los inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y mediante Resoluciones individuales debidamente notificadas, se ha procedido a la concesión de las subvenciones convocadas por dicha Orden con cargo a las aplicaciones presupuestarias 07 231B 484.02, 07 231B 484.03 y 07 231B 780 por lo que procede, de acuerdo con lo establecido en el artículo 81.7 del Texto Refundido de la Ley General Presupuestaria en su redacción dada por el artículo 16.3 de la Ley 31/1990 de 27 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 1991, la publicación en el B.O.E. de las subvenciones concedidas que se acompañan como anexo.

Madrid, 26 de enero de 2006.-La Directora General, Estrella Rodríguez Pardo.

#### ANEXO

Entidad	Euros
FUNDACION SECRETARIADO GITANO	65.000,00
ASOCIACION DE CHINOS EN ESPAÑA.- ACHE	52.000,00
FUNDACIÓN TOMILLO	95.000,00
ASOCIACIÓN MUJERES OPAÑEL.- AMO	70.000,00
CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CC.OO	400.000,00
ASOCIACION PARA LA PROMOCION Y GESTION DE SERVICIOS SOCIALES, GENERALES Y ESPECIALIZADOS.- PROGRESSION	55.000,00
OBRA SOCIAL Y CULTURAL SOPEÑA.- OSCUS	40.000,00
FEDERACION CATOLICA ESPAÑOLA DE SERVICIOS A LA JUVENTUD FEMENINA.- ACISJF	168.500,00
CRUZ ROJA ESPAÑOLA.- CRE	525.908,00
COORDINADORA ESTATAL DE PLATAFORMAS SOCIALES SALESIANAS.- CEPSS	90.000,00
MOVIMIENTO CONTRA LA INTOLERANCIA.- MCI	180.000,00
CENTRO DE INICIATIVAS DE COMUNICACIÓN ONDA VERDE	55.000,00
MEDICOS DEL MUNDO	80.000,00

Entidad	Euros
ASOCIACION IBEROAMERICANA PARA LA COOPERACION, EL DESARROLLO Y LOS DERECHOS HUMANOS.- AICODE	70.000,00
RED ARAÑA, TEJIDO DE ENTIDADES SOCIALES POR EL EMPLEO.- RED ARAÑA	112.000,00
FUNDACIÓN ADSIS	96.000,00
COMITÉ INTERNACIONAL DE RESCATE ESPAÑA - RESCATE	92.750,00
ASOCIACION DE TRABAJADORES E INMIGRANTES MARROQUIES EN ESPAÑA.- ATIME	611.344,07
RADIO ECCA, FUNDACION CANARIA	46.000,00
UNION SINDICAL OBRERA.- USO	172.500,00
SOCIEDAD DE SAN VICENTE DE PAUL EN ESPAÑA.- SSVV	69.000,00
FEDERACION DE ASOCIACIONES CORAJE.- FA	105.000,00
LA RUECA ASOCIACIÓN.- LA RUECA	34.000,00
CONFEDERACION ESTAL DE PERSONAS SORDAS.- CNSE	35.000,00
VOLUNTARIADO MADRES DOMINICANAS - VOLUNTARIADO INTEGRACIÓN COLECTIVOS INTERNACIONALES DE TRABAJADORES.- VOMADE VINCI	140.000,00
ASOCIACION DE PROMOCION DE SERVICIOS SOCIALES.- APROSERS	119.214,00
ASOCIACION AGRUPACION DE DESARROLLO LOS MOLINOS	31.000,00
ASOCIACION PARA LA INTEGRACIÓN DEL MENOR PAIDEIA	97.000,00
ASOCIACION MITA ONG	50.000,00
COORDINADORA DE ORGANIZACIONES DE AGRICULTORES Y GANADEROS-INICIATIVA RURAL.- COAG-IR	120.000,00
FUNDACION ADRA, AGENCIA ADVENTISTA PARA EL DESARROLLO Y RECURSOS ASISTENCIALES	74.000,00
FEDERACION DE ASOCIACIONES DE SCOUT DE ESPAÑA (ASDE) EXPLORADORES DE ESPAÑA.- ASDE	25.000,00
ASOCIACION COMISION CATOLICA ESPAÑOLA DE MIGRACION.- ACCEM	680.500,00
MOVIMIENTO POR LA PAZ, EL DESARME Y LA LIBERTAD.- MPDL	410.000,00
ASOCIACION DE INMIGRANTES BULGAROS EN ESPAÑA-BALCAN.- AIBE-BALCAN	45.700,00
ASOCIACION MUSULMANA EN ESPAÑA.- AME	150.000,00
FEDERACION AGROALIMENTARIA DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES.- FTA-UGT	60.000,00
CARITAS ESPAÑOLA.- CE	241.202,00
RED EUROPEA CONTRA EL RACISMO, ENAR ESPAÑA.- RED ENAR	30.000,00
FUNDACION RED DE APOYO A LA INTEGRACION SOCIO LABORAL.- RAIS	40.000,00
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES.- UGT	433.500,00
DIRECTA, FUNDACION PARA EL DESARROLLO INTEGRAL	150.000,00
ASOCIACION RUMIÑAHUI HISPANO ECUATORIANA PARA LA COLABORACION AL DESARROLLO CON PAISES DE AFRICA LATINOAMERICANA.- RUMIÑAHUI	95.700,00
ALIANZA CRISTIANA DE JÓVENES DE LA YMCA. YMCA-ESPAÑA	45.000,00
ASOCIACION SOCIOCULTURAL Y DE COOPERACION AL DESARROLLO POR COLOMBIA E IBEROAMERICANA.- ACULCO	79.000,00
COMISION ESPAÑOLA DE AYUDA AL REFUGIADO.- CEAR	400.850,00
ASOCIACION HORUELO	65.000,00
LIGA ESPAÑOLA DE LA EDUCACION Y LA CULTURA POPULAR.- LEECP	160.000,00
FEDERACION DE MUJERES PROGRESISTAS.- FMP	245.000,00
CONFEDERACION EMPRESARIAL DE SOCIEDADES LABORALES.- CONFESAL	70.000,00
CENTRO H. PUEBLO NUEVO DE COMUNICACIÓN DIRECTA	70.000,00
GRUPS DE RECERCA I ACTUACIÓ AMB MINORIES CULTURALS I TREBALLADORS ESTRANGERS.- GRAMC	165.000,00
ASAMBLEA DE COOPERACION POR LA PAZ.- ACPP	83.000,00
ASOCIACIÓ PER A L'ESTUDI I LA PROMOCIÓ DEL DES-ENYOLUPAMENT COMUNITARI.- DC	85.000,00
FUNDACION GLOBALIA	125.000,00