

## ANEXO XI

**Los grupos profesionales de la industria textil y de la confección**

## Artículo 1.º

De acuerdo con lo establecido en la cláusula adicional tercera se recogen en este anexo los grupos profesionales y los factores de asignación.

## Artículo 2.º

Los factores de asignación serán los siguientes:

- a) Autonomía.—Factor que define la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.
- b) Mando.—Factor que define el grado de supervisión y ordenación de tareas, su interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- c) Responsabilidad.—Factor que define el grado de influencia de la función sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión sobre las personas, los productos y la maquinaria.
- d) Iniciativa.—Factor que define el mayor o menor grado de sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.
- e) Formación.—Factor que define tanto la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, como el grado de conocimiento y experiencia adquirida en dicho cumplimiento.
- f) Complejidad.—Factor que define el mayor o menor grado de dificultad en la realización de la tarea; así como las habilidades necesarias para su ejecución.

## Artículo 3.º

Los factores de asignación se valorarán de acuerdo con el siguiente baremo:

- Total:
- Superior.
  - Alto.
  - Medio.
  - Bajo.
  - Elemental.
  - Mínimo.

El factor de formación se valorará teniendo en consideración los niveles de formación profesional de la decisión del consejo de 16 de junio de 1985 relativa a la correspondencia de las calificaciones de formación profesional entre los Estados miembros de las Comunidades Europeas.

## Artículo 4.º

Los grupos profesionales se definen de la siguiente manera:

**Grupo A.—Criterios generales:** Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención, y que no necesitan de formación específica y ocasionalmente de un período de adaptación.

**Formación:** La formación mínima adecuada es la instrucción elemental requerida en cada momento por el convenio colectivo de la industria textil y de la confección.

**Grupo B.—Criterios generales:** Tareas que consisten en operaciones no complejas realizadas con un alto grado de supervisión, siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con una intervención débil sobre la máquina o el producto, y que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un breve período de adaptación a la tarea.

**Formación:** Formación técnica profesional de primer nivel, FP 1 o equivalentes.

**Grupo C.—Criterios generales:** Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que se realizan bajo instrucciones precisas, y requieren una intervención importante en la máquina o el producto, una responsabilidad limitada por una supervisión directa o sistemática, unos conocimientos profesionales específicos y un largo período de adaptación a la tarea.

**Formación:** Formación técnica profesional de segundo nivel, FP 2 o equivalentes, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

**Grupo D.—Criterios generales:** Tareas de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de las personas encargadas de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otra u otras personas.

**Formación:** Formación a nivel de bachillerato o de formación técnica profesional de segundo o tercer nivel o equivalentes, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

**Grupo E.—Criterios generales:** Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estado organizativo menor.

También pertenecen a este grupo las personas que sin dirigir a otras desarrollan tareas que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

**Formación:** A nivel de bachillerato o formación técnica profesional de segundo o tercer nivel o equivalentes, complementada con una dilatada experiencia en el puesto de trabajo.

**Grupo F.—Criterios generales:** Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de personas.

También pertenecen a este grupo las personas que desarrollan tareas complejas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

**Formación:** A nivel de titulación superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

**Grupo G.—Criterios generales:** Funciones que suponen la responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas de la dirección de la misma a la que deben dar cuenta de su gestión.

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

**Formación:** Formación a nivel universitario con una experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

## Artículo 5.º

La metodología que se seguirá para la definición y clasificación de las categorías profesionales será la siguiente:

En primer lugar, se definirán y se describirán las áreas funcionales de la empresa a las que se referirá el sistema de clasificación profesional.

En segundo lugar, se realizará una nueva definición de las categorías profesionales, agrupando las actuales en conceptos más amplios que integren puestos de trabajo homogéneos.

En tercer lugar, se hará una primera clasificación de las categorías profesionales según los grupos establecidos a partir de la definición de sus contenidos.

En último lugar, se valorará cada categoría utilizando los factores establecidos con sus respectivos valores. A la valoración resultante se le asignará una correspondencia salarial

**16265** *RESOLUCIÓN de 24 de septiembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Thales Security Solutions & Services, S. A. U.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Thales Security Solutions & Services, S. A. U. (código de Convenio número 9017232), que fue suscrito, con fecha 26 de junio de 2008, 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 afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 24 de septiembre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

**I CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA  
THALES SECURITY SOLUTIONS & SERVICES, S. A. U.**

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

CAPÍTULO PRIMERO

SECCIÓN 1.<sup>a</sup> ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Cláusula 1.<sup>a</sup>

El presente Convenio Colectivo Interprovincial, en adelante convenio colectivo se encuadra en el ámbito funcional de convenio colectivo de industria del metal de la Comunidad de Madrid. Se acuerda asimismo que ambas partes se sometan al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC-III) y a los mecanismos de resolución de conflictos previstos en el SIMA.

El presente Convenio Colectivo Interprovincial, concertado por la comisión negociadora constituida al efecto, formada por los miembros del comité de empresa de Thales Security Solutions & Services S.A.U. y los miembros designados por la dirección de la empresa, es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla activa de Thales Security Solutions & Services S.A.U. cualquiera que sea el lugar en que preste sus servicios y, los pactos contenidos en el mismo serán efectivos a partir del 1 de enero de 2007, salvo aquellos que contengan indicación expresa al respecto.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, las cláusulas 5, 8 a 11, ambas inclusive, 15 a 28, ambas inclusive, 33 y 37 del presente convenio colectivo, no serán de aplicación al personal perteneciente al anexo I. 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 17.1, 19, 20, 23 a 29, ambas inclusive, 31 y 32 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 el 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, planes salariales complementarios al establecido 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, 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 23.<sup>a</sup> a 26.<sup>a</sup>, ambas inclusive, del presente 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.<sup>a</sup>

El presente convenio colectivo estará vigente durante los años 2007 y 2008.

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 texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores.

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

SECCIÓN 3.<sup>a</sup> SISTEMA DE TRABAJO POR OBJETIVOS

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.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

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 grado salarial 13 o superior y los de titulados y secretarios/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 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. Será la diferencia resultante de restar a su salario total la suma de los conceptos determinados en el apartado anterior.

4. Con la excepción de los puestos de trabajo considerados de grado salarial 13 o superior y los de titulados, mandos y secretarios/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.<sup>a</sup> 1 y complemento personal de antigüedad. Los correspondientes al grupo salarial 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 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 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 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; en caso de ser superior el grado salarial, el resultante de la operación indicada en el apartado b) anterior.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

Para el colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos con grado salarial 12 o inferior, los procedimientos de aplicación de los planes 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 del plan 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 del plan 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 del plan 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.

### SECCIÓN 4.<sup>a</sup> VINCULACIÓN A LO PACTADO Y A LA TOTALIDAD

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup> JORNADA DE TRABAJO

#### Cláusula 8.<sup>a</sup> Jornada anual.

La jornada de trabajo será de 1.717 horas anuales de trabajo efectivo, 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.<sup>a</sup> Distribución de la jornada.

1. La jornada continuada de trabajo es de ocho horas continuadas de trabajo efectivo, con un descanso de quince minutos que no constituirá tiempo de trabajo efectivo.

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. 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:

a) 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.

b) 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.

c) Necesidad de trabajo a turnos.—El personal de las áreas de instalaciones, reparaciones y mantenimiento, incluidos los que puedan contratarse con posterioridad a la firma de este convenio y, por razón de la actividad, se encuentre 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 o 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.<sup>a</sup> 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 instalaciones, reparaciones y mantenimiento, realizará su trabajo en un horario diario flexible e irregular, computándose en todo caso la jornada de trabajo en cómputo anual.

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 6 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.ª

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.

El periodo 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 intentará fijar el periodo o periodos de disfrute entre el 15 de junio y el 30 de septiembre de común acuerdo con el trabajador, atendiendo a razones de organización del trabajo o a petición de los clientes.

Si por razones de organización del trabajo o petición de los clientes no fuera posible disfrutar del periodo vacacional entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, el periodo de disfrute deberá establecerse de común acuerdo con el trabajador.

Se abonarán por la retribución convenio, más complemento personal de antigüedad y los complementos personales de tipo c y h.

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 servicio prestado. 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 periodo oficial de disfrute de vacaciones finalizará el 31 de diciembre de cada año.

Si se produjera una incapacidad temporal anterior a la fecha fijada para el disfrute de las vacaciones, éstas se deberán posponer a otra fecha dentro del mismo año natural.

Régimen especial: las vacaciones del personal de las áreas de instalaciones, reparaciones 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 la compañía, para su prestación efectiva con carácter de continuidad y permanencia que los mismos requieran.

## Cláusula 12.ª

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 instalaciones, reparaciones 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 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.ª

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

Obreros, técnicos y administrativos:

Todo el personal de estos grupos: Un mes.

Titulados superiores y medios:

Caso general: Seis meses.

Casos con periodo especial de formación: Seis meses.

Los periodos 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 periodo especial de formación, necesario para poder cubrir adecuadamente determinados puestos de trabajo, serán acordados previamente con la representación de los trabajadores, después de informarles de los motivos que lo justifican.

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

4. Transcurrido el periodo 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 periodo.

## SECCIÓN 2.ª CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

## Cláusula 14.ª

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

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

Primer año: 75 % del salario fijado en convenio para su categoría profesional.

Segundo año: 92 % 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 texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, la retribución de los trabajadores/as 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.

Proyectos concretos o modificación de alguno de los existentes y mantenimiento de los mismos.

Programas de preparación y lanzamiento de nuevos proyectos así como la asignación de contratos de mantenimiento de proyectos no ejecutados por Thales Security Solutions & Services, S. A. U.

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 texto refundido de la ley 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

## SECCIÓN 3.ª TABLAS SALARIALES

## Condiciones económicas

## SECCIÓN 1.ª CATEGORÍAS PROFESIONALES

## Cláusula 15.ª

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
<i>Obreros</i>	
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.
<i>Empleados</i>	
1	Auxiliar administrativo. Calcador. Auxiliar de organización.
2	Oficial de 2.ª administrativo. Delineante de 2.ª Técnico de organización de 2.ª Almacenero.
3	Chófer de camión. Capataz de peones. Capataz de especialistas.
4	Oficial de 1.ª administrativo. Delineante de 1.ª Técnico de organización de 1.ª Operador técnico.
5	Encargado. Operador Informático. Secretario/secretaria. Agregado técnico de instalaciones.
6	Jefe de 2.ª administrativo. Delineante proyectista. Jefe de organización de 2.ª Maestro de taller de 2.ª Operador informático principal. Programador informático.
7	Jefe técnico de instalaciones de 3.ª Maestro de taller. Programador informático principal. Jefe técnico de instalaciones de 2.ª
8	Perito. Ingeniero técnico. Diplomado. Jefe de 1.ª administrativo. Jefe de organización de 1.ª Jefe de taller. Analista informático. Jefe técnico de instalaciones de 1.ª
9	Ingeniero superior. Licenciado.
10	Libre designación por la dirección.

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

## SECCIÓN 2.ª CONCEPTOS REMUNERATIVOS O COMPENSATORIOS

## Cláusula 16.ª

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

## Conceptos remunerativos:

- Retribución de convenio (salario base y plus de convenio).
- Complemento personal de antigüedad.
- Complemento personal de tipo c.
- Complemento personal de tipo h.
- Complemento personal de tipo e.
- Gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre.
- Plus de pensión, toxicidad o peligrosidad.
- Plus de nocturnidad.
- Plus de turnicidad.
- Plus de jefe de equipo.
- Horas extraordinarias.
- Primas o incentivos a la producción.

## Conceptos compensatorios:

- Gastos de viaje, manutención y hospedaje.

2. La retribución personal está constituida por la retribución garantizada que corresponda, según colectivo, en las tablas salariales de la cláusula 17.ª, más los quinquenios, más los complementos personales que eventualmente pudieran ser de aplicación a título individual.

## Cláusula 17.ª

Las tablas salariales de aplicación para el año 2007 y 2008 respectivamente, que tendrán la consideración de retribución mínima garantizada, son las que se determinan a continuación:

## TABLAS 2007

1. La tabla salarial aplicable al personal no sujeto al sistema de trabajo por objetivos, con efectos de 1 de enero de 2007, está constituida por el salario base y el plus convenio, para cada grupo salarial, según se indica a continuación:

Grupo salarial	Salario base euros/mes	Plus convenio euros/mes	Retribución total euros/mes	Retribución total euros/año	Base de cálculo de pluses
<i>Obreros</i>					
A	661,64	237,87	899,51	12.593,14	526,76
B	684,41	246,14	930,55	13.027,70	544,89
C	690,06	248,10	938,16	13.134,24	549,38
D	711,02	255,60	966,62	13.532,68	566,08
E	733,79	263,88	997,67	13.967,38	584,20
<i>Empleados</i>					
1	723,54	260,20	983,74	13.772,36	576,04
2	754,36	271,26	1.025,62	14.358,68	600,57
3	765,72	275,35	1.041,07	14.574,98	609,62
4	809,95	291,26	1.101,21	15.416,94	644,83
5	843,84	303,45	1.147,29	16.062,06	671,81
6	893,78	321,40	1.215,18	17.012,52	711,58
7	906,25	325,87	1.232,12	17.249,68	721,49
8	1.112,53	457,88	1.570,41	21.985,74	885,73
9	1.152,10	474,13	1.626,23	22.767,22	917,24
10	1.152,10	531,80	1.683,90	23.574,60	917,24

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 euros/mes	Plus convenio euros/mes	Retribución total euros/mes	Retribución total euros/año	Base de cálculo de pluses
1.º año	410,51	147,86	558,37	7.817,18	326,82
2.º año	442,75	159,30	602,05	8.428,70	352,50

2. La tabla salarial aplicable al personal sujeto al sistema de trabajo por objetivos con grado salarial ≤ 12, con efectos de 1 de enero de 2007, está constituida por el salario base y el complemento personal e mínimo, para cada grado salarial, según se indica a continuación:

Grado salarial	Salario base euros/mes	Compl. personal e mínimo euros/mes	Retribución total euros/mes	Retribución total euros/año	Base de cálculo de pluses euros/mes
2	723,54	260,20	983,74	13.772,36	576,04
3	754,36	271,26	1.025,62	14.358,68	600,57
4	765,72	275,35	1.041,07	14.574,98	609,62
5	809,95	291,26	1.101,21	15.416,94	644,83
6	843,84	303,45	1.147,29	16.062,06	671,81
7	893,78	321,40	1.215,18	17.012,52	711,58
8	906,25	325,87	1.232,12	17.249,68	721,49
9	1.112,53	457,88	1.570,41	21.985,74	885,73
10	1.152,10	474,13	1.626,23	22.767,22	917,24
11 y 12	1.152,10	531,80	1.683,90	23.574,60	917,24

## TABLAS 2008

La tabla salarial aplicable al personal no sujeto al sistema de trabajo por objetivos, con efectos de 1 de enero de 2008, está constituida por el salario base y el plus convenio, para cada grupo salarial, según se indica a continuación:

Grupo salarial	Salario base euros/mes	Plus convenio euros/mes	Retribución total euros/mes	Retribución total euros/año	Base de cálculo de pluses
<i>Obreros</i>					
A	678,19	243,82	922,01	12.908,14	545,20
B	701,52	252,30	953,82	13.353,48	563,96
C	707,31	254,30	961,61	13.462,54	568,61
D	728,80	261,99	990,79	13.871,06	585,89
E	752,14	270,48	1.022,62	14.316,68	604,65
<i>Empleados</i>					
1	741,63	266,70	1.008,33	14.116,62	596,20
2	773,22	278,04	1.051,26	14.717,64	621,59
3	784,87	282,24	1.067,11	14.939,54	630,96
4	830,20	298,54	1.128,74	15.802,36	667,40
5	864,93	311,04	1.175,97	16.463,58	695,32
7	928,90	334,02	1.262,92	17.680,88	746,74
8	1.140,35	469,33	1.609,68	22.535,52	916,73
9	1.180,90	485,99	1.666,89	23.336,46	949,34
10	1.180,90	545,10	1.726,00	24.164,00	949,34

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 euros/mes	Plus convenio euros/mes	Retribución total euros/mes	Retribución total euros/año	Base de cálculo de pluses
1.º año	420,77	151,56	572,33	8.012,62	338,26
2.º año	453,82	163,28	617,10	8.639,40	364,84

3. La tabla salarial aplicable al personal sujeto al sistema de trabajo por objetivos con grado salarial ≤ 12, con efectos de 1 de enero de 2008, está constituida por el salario base y el complemento personal e mínimo, para cada grado salarial, según se indica a continuación:

Grado salarial	Salario base euros/mes	Compl. personal e mínimo euros/mes	Retribución total euros/mes	Retribución total euros/año	Base de cálculo de pluses euros/mes
2	741,63	266,70	1.008,33	14.116,62	596,20
3	773,22	278,04	1.051,26	14.717,64	621,59
4	784,87	282,24	1.067,11	14.939,54	630,96
5	830,20	298,54	1.128,74	15.802,36	667,40
6	864,93	311,04	1.175,97	16.463,58	695,32
7	916,13	329,43	1.245,56	17.437,84	736,49
8	928,90	334,02	1.262,92	17.680,88	746,74
9	1.140,35	469,33	1.609,68	22.535,52	916,73
10	1.180,90	485,99	1.666,89	23.336,46	949,34
11 y 12	1.180,90	545,10	1.726,00	24.164,00	949,34

## SECCIÓN 4.ª COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

## Cláusula 18.ª

El importe del complemento personal de antigüedad se calculará tomando como base, para cada grupo o grado salarial, el valor que figura en la columna salario base en las tablas salariales de la cláusula 17.ª

El importe de cada quinquenio será del 5,0 por ciento del salario base.

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.ª

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 H

## Cláusula 20.ª

Es aquel de origen histórico que no tenga la consideración de complementos personales de tipo c o de tipo e

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.

## SECCIÓN 7.ª COMPLEMENTO PERSONAL DE TIPO E

## Cláusula 21.ª

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.

El complemento personal de tipo e 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 tendrá 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 con respecto a la aplicación de sus conceptos variables de puestos de trabajo, o por cantidad o calidad, que sean complementarios o adicionales a las tablas salariales.

Con grado salarial 12 o inferior.—Al complemento personal e mínimo que se indica en las tablas salariales que se determinan para este colectivo, le serán de aplicación los incrementos salariales conforme a lo establecido en el párrafo quinto de la cláusula 1.ª, o en el párrafo cuarto del apartado 1.º del anexo I del convenio colectivo.

La diferencia entre el complemento personal e mínimo establecido en la tabla salarial que sea de aplicación y el realmente asignado a cada trabajador a título individual, en caso de existir tal diferencia, tendrá el mismo tratamiento indicado para los grados salariales 13 o superiores.

## SECCIÓN 8.ª GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

## Cláusula 22.ª

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 los complementos personales de tipo c o de tipo h.

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 9.ª PLUS

## Cláusula 23.ª Base de cálculo de pluses.

A partir del 1 de enero de 2007, la base económica para calcular los pluses de penosidad, toxicidad o peligrosidad, nocturnidad, turnicidad y

jefe de equipo, será la establecida para cada grupo o grado salarial en las tablas salariales de la cláusula 17.<sup>a</sup> 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 24.<sup>a</sup> 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 o grado salarial mencionado en la cláusula 17.<sup>a</sup>, salvo que la excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos haya sido considerada 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 concurriese dos circunstancias de las señaladas y el treinta por ciento si concurriese 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.

**Cláusula 25.<sup>a</sup> 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 o grado salarial mencionado en la cláusula 17.<sup>a</sup>

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 26.<sup>a</sup> 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 o grado salarial mencionado en la cláusula 17.<sup>a</sup>

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 27.<sup>a</sup> 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 mencionado en la cláusula 17.<sup>a</sup> 1, salvo que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando en la valoración del puesto de trabajo.

**SECCIÓN 10.<sup>a</sup> HORAS EXTRAORDINARIAS**

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

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.<sup>a</sup>, 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 cuatro meses siguientes a su realización.

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 1.º 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 cuarenta y cinco 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.<sup>a</sup>, es decir:

$$\frac{(\text{Retribución total según tabla salarial} + \text{complemento personal/mes}) \times 14 \text{ meses}}{1.717 \text{ horas}}$$

A estos efectos, únicamente se considerarán los complementos personales de antigüedad y de tipo c y h.

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 pactada por el trabajador y la empresa, dentro de los límites establecidos en el art.º 35, apartado 2, del texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores.

**SECCIÓN 11.<sup>a</sup> PROMOCIONES**

**Cláusula 29.<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 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 dos miembros por parte de la representación de los trabajadores y otros dos 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 titulados, mandos y secretarios/secretarias, 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 referencia, la dotación económica que determine la dirección de la compañía, en el ejercicio del plan salarial de cada año.

4. 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 cualquier caso, la promoción por cambio de grupo salarial.

5. Para poder beneficiarse de una promoción será preciso que el candidato haya completado un periodo mínimo de seis meses desempeñando satisfactoriamente las tareas contenidas en la descripción tipificada del puesto, realizada por la empresa. La representación de la empresa informará a la representación de los trabajadores sobre las descripciones de puestos.

6. 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.

7. Dado el colectivo al que va dirigido y, que los fondos tienen su origen en el ejercicio del plan 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 de empresa 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 30.<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 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 dos miembros por parte de la representación de los trabajadores y otros dos 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 titulados, 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 2008, la dotación económica que determine la dirección de la compañía, en el ejercicio del plan salarial de cada año.

4. Para poder beneficiarse de una promoción será preciso que el candidato haya completado un periodo mínimo de seis meses desempeñando satisfactoriamente las tareas contenidas en la descripción tipificada del puesto, realizada por la empresa. La representación de la empresa informará a la representación de los trabajadores sobre las decisiones de puestos.

5. 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.

6. Tienen su origen en el ejercicio del plan 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 de empresa 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.

El plan de promociones de los años 2007 y 2008 se aplica en una sola vez en 2008, con una dotación económica total de 30.000 € y con efectividad 1 de enero de 2008

#### SECCIÓN 12.<sup>a</sup> PRIMAS O INCENTIVOS A LA PRODUCCIÓN

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

El sistema de primas o incentivos a la producción de aplicación exclusiva al personal obrero de las áreas de planta exterior –líneas y cables y de instalación y mantenimiento de equipos básicos y especiales de la dirección de operaciones que no trabaje bajo el sistema de trabajo por objetivos.

El sistema de primas o incentivos a la producción es el de retribución de euros/punto que se regula de acuerdo con el marco de condiciones esenciales que se indica a continuación:

1. El sistema de retribución de euros/punto se aplica en función del índice de producción individualmente obtenido por rendimiento.

2. La medida de los tiempos para las tareas con primas o incentivos a la producción se realiza mediante normativa interna de la empresa, que podrá variar en función de los contratos con el cliente y de los tiempos asignados por éste a cada trabajo.

A estos efectos, se contabilizará la jornada normal de trabajo, o, en caso de ser inferior, la efectivamente realizada.

3. El rendimiento mínimo exigible es el que puede alcanzar un trabajador en condiciones normales, sin graves fatigas físicas ni mentales, con un esfuerzo razonable y sin detrimento de su integridad.

4. A partir del 1 de enero de 2008, el baremo para la aplicación de la retribución de euros/punto en las actividades relacionadas será el siguiente:

Actividad	Rendimiento mínimo exigible	Producción obtenida por rendimiento	Retribución – euros/punto
<i>Planta exterior. Líneas y cables</i>			
Celador de Mantenimiento	1,10	De 1,11 a 1,20	6,46
Empalmador de Mantenimiento		> 1,20	7,66
Celador de Construcción	1,10	De 1,11 a 1,20	5,06
Empalmador de Construcción		> 1,20	6,02
<i>Instalación y mantenimiento de equipos básicos y especiales</i>			
Personal de instalaciones y averías	1,25	De 1,26 a 1,35	5,06
		De 1,36 a 1,45	5,42
		> 1,45	6,69

5. La percepción de primas o incentivos a la producción comenzará al superarse el rendimiento mínimo exigible establecido para cada actividad.

6. Para su liquidación, cuando proceda, se abonarán los puntos individualmente acreditados durante el periodo mensual considerado para la nómina correspondiente.

7. Las primas o incentivos a la producción se abonarán en función de la producción mensual realizada.

8. La retribución de euros/punto por primas o incentivos a la producción tiene la consideración de complemento por cantidad de trabajo con calidad aceptada y no tiene carácter de consolidable.

Su percepción es incompatible con el devengo de cualquier otro concepto de naturaleza análoga.

9. Se realizará una revisión trimestral de las producciones de cada trabajador en función de las aceptaciones o rechazos por parte del cliente, procediéndose a la regularización oportuna.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

El sistema de incentivos a la producción de aplicación exclusiva al personal indirecto de las áreas de planta exterior –líneas y cables y de instalación y mantenimiento de equipos básicos y especiales que no trabaje bajo el sistema de trabajo por objetivos se basa en un esquema de retribución de euros/punto ligado a la calificación trimestral asignada por el cliente, que se regula de acuerdo con el marco de condiciones esenciales que se indica a continuación:

1. El sistema de retribución de euros/punto se aplica en función del índice de producción trimestral obtenido por rendimiento.

2. La medida de los tiempos para las tareas con primas o Incentivos a la producción se realiza mediante normativa interna de la empresa, que podrá variar en función de los contratos con el cliente y de los tiempos asignados por éste a cada trabajo.

A estos efectos, se contabilizará la jornada normal de trabajo, o, en caso de ser inferior, la efectivamente realizada.

3. A partir del 1 de enero de 2008, el baremo para la aplicación al personal indirecto de la rama de actividad de órdenes de servicio de la retribución de euros/punto en función de la calificación asignada por el cliente será el siguiente:

Calificación	Retribución – euros/punto
A	0,10
B	0,07
C	0,06
Z	0,00

4. La bolsa total de euros/punto conseguida durante el trimestre en función de la calificación asignada por el cliente se prorrateará entre el colectivo de empleados indirectos de las áreas de planta exterior –líneas y cables y de instalación y mantenimiento de equipos básicos y especiales, percibiendo su importe tan sólo el personal que no trabaje bajo el sistema de trabajo por objetivos.

5. Para su liquidación, cuando proceda, se abonarán los puntos acreditados durante el periodo considerado para el trimestre correspondiente.

6. Las primas o incentivos a la producción se abonarán en función de la producción trimestral realizada.

7. La retribución de euros/punto por primas o incentivos a la producción tiene la consideración de complemento por cantidad de trabajo con calidad aceptada y no tiene carácter de consolidable.

Su percepción es incompatible con el devengo de cualquier otro concepto de naturaleza análoga.

8. Se realizará una revisión de las producciones obtenidas en función de las aceptaciones o rechazos por parte del cliente, procediéndose a la regularización oportuna.

#### SECCIÓN 13.<sup>a</sup> GASTOS DE VIAJE, MANUTENCIÓN Y HOSPEDAJE

##### Cláusula 33.<sup>a</sup>

Todos los trabajadores que, por necesidad u orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquella en que radique el centro de trabajo en que esté destinado, percibirán alguna de las siguientes compensaciones por gastos de viaje, a partir del día 1 de enero de 2007:

Tipo de desplazamiento	Euros/día
7G. Entre 30 y 70 kilómetros, con regreso diario . . . . .	9,89
7H. Entre 71 y 200 kilómetros, con regreso diario . . . . .	15,79
7I. Entre 71 y 200 kilómetros, sin regreso diario . . . . .	38,56
7J. Mayor de 200 kilómetros (15 primeros días en la misma localidad) . . . . .	51,55
7K. Mayor de 200 kilómetros (a partir del día 16. <sup>o</sup> en la misma localidad) . . . . .	38,56
7L. 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 24,69 euros/día.	

1 de enero de 2008:

Tipo de desplazamiento	Euros/día
7G. Entre 30 y 70 kilómetros, con regreso diario . . . . .	10,24
7H. Entre 71 y 200 kilómetros, con regreso diario . . . . .	16,34
7I. Entre 71 y 200 kilómetros, sin regreso diario . . . . .	39,91
7J. Mayor de 200 kilómetros (15 primeros días en la misma localidad) . . . . .	53,35
7K. Mayor de 200 kilómetros (a partir del día 16. <sup>o</sup> en la misma localidad) . . . . .	39,91
7L. 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 25,55 euros/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 1.<sup>a</sup> clase en trenes convencionales y clase turista en trenes de alta velocidad, 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 34.<sup>a</sup>

A partir del día 1 de enero de 2008, los desplazamientos realizados por motivos de trabajo en automóvil propio, en aquellos casos en que se autorice por la compañía, serán compensados con 0,26 Euros 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 33.<sup>a</sup> y en el apartado 13.<sup>o</sup> del anexo I.

#### SECCIÓN 14.<sup>a</sup> JUSTIFICANTES DE PAGO

##### Cláusula 35.<sup>a</sup>

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 QUINTO

#### SECCIÓN ÚNICA. AYUDA A DISMINUIDOS FÍSICOS, PSÍQUICOS O SENSORIALES Y CRÉDITOS PARA ASUNTOS SOCIALES

##### Cláusula 36.<sup>a</sup>

A. Los trabajadores que acrediten mediante documentación oficial, tener hijos o familiares de hasta primer grado de consanguinidad/afinidad a su cargo, con algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial, percibirán una ayuda anual por cada uno de ellos.

Para el año 2007 la cantidad a abonar será de 296,92 Euros.

Para el año 2008 la cantidad a abonar será de 310,00 Euros.

La solicitud de esta ayuda anual se tramitará a través de la comisión de conciliación/igualdad y asuntos sociales

B. Créditos para asuntos sociales-

Durante el periodo de vigencia de este convenio colectivo se concederán créditos para asuntos sociales y de atención a situaciones familiares de especial gravedad, según las normas establecidas por la comisión de conciliación/igualdad/asuntos sociales.

Para este fin, se crea un fondo de 40.000 euros.

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.

### CAPÍTULO SEXTO

#### SECCIÓN ÚNICA. INCAPACIDAD TEMPORAL

##### Cláusula 37.<sup>a</sup>

A partir del día 1 de enero de 2007, se garantiza al personal en situación de incapacidad temporal no perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos la percepción del cien por cien de la retribución establecida en la tabla salarial de la cláusula 17.<sup>a</sup> 1 que tenga asignada, más los complementos personales de antigüedad y de tipo c o h que tuviesen.

A partir del día 1 de enero de 2007, se garantiza al personal en situación de incapacidad temporal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos la percepción del cien por cien del salario base establecido en la tabla salarial del apartado 17.<sup>a</sup> 2 que tenga asignado, más los complementos personales de antigüedad y de tipo e que tuviesen.

Durante el tiempo que dure la baja por incapacidad temporal, la empresa se reserva el derecho, a través del servicio médico, de adoptar las medidas de control y vigilancia que considere necesarias.

En el supuesto que el trabajador se oponga o no cumpla estas medidas, perderá el derecho a percibir el complemento a que se hace referencia en el primer párrafo.

La diferencia existente entre la percepción que legalmente corresponde 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 SÉPTIMO

### SECCIÓN ÚNICA. COMISIÓN PARITARIA

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

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 39.<sup>a</sup>

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 40.<sup>a</sup>

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

## CAPÍTULO OCTAVO

### SECCIÓN ÚNICA. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

Los órganos de representación de los trabajadores se elegirán conforme a lo dispuesto en 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) del texto refundido 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 a la oficina 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.

## 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 positivamente para reducir el 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 Thales Security Solutions & Services, S. A. U., el día 1 de enero de 2007, y 1 de enero de 2008 respectivamente, 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 2007/2008.

### Cláusula final.

A partir de la firma y entrada en vigor de este convenio colectivo, quedarán sin efecto y derogadas cuantas normas, reglamentos, reglas, condiciones y prácticas de aplicación que se opongan a lo acordado y pactado en este convenio colectivo.

## ANEXO I DEL I CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA THALES SECURITY SOLUTIONS & SERVICES, S.A.U

### Condiciones más favorables que ad personam se establecen para los trabajadores procedentes de la plantilla activa de Alcatel España, S. A.

#### Apartado 1.º *Ámbito de aplicación.*

Las condiciones de este Anexo serán de aplicación, exclusivamente, al personal de Thales Security Solutions & Services, S. A. U, procedente de las plantillas activas de alguna de las Empresas de Alcatel al que, ad personam, se les hayan reconocido los derechos que tenía por su pertenencia anterior a la empresa Alcatel España, S. A.

A la fecha de firma de este convenio colectivo hay 91 personas en plantilla activa que reúnen estas condiciones.

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 le 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 el 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, planes salariales complementarios al establecido 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 mandos, 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 adecuado grado de competitividad, atención y servicio al cliente, el personal de las áreas de instalaciones, reparaciones 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 numeral como en el siguiente.

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.

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.

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.

3.3 *Trabajo en cuarto turno.* En el trabajo a tres turnos denominado cuarto turno, 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.

El cuarto turno será de aplicación cuando se trate de trabajos en los que el régimen de trabajo a turnos, incluida su realización en días no laborales, constituya una situación inherente a la propia actividad del puesto de trabajo (servicios de mantenimiento, atención al cliente, post-venta, etc.).

Asimismo, también será de aplicación cuando se trate de dar respuesta a incrementos temporales de la carga de trabajo no planificados o a necesidades circunstanciales de actividad de carácter eventual. En estos casos, el cuarto turno se aplicará con las siguientes características:

Necesidad de permanencia en este sistema durante un mínimo de veintiocho días continuados.

Establecimiento de periodos de rotación de ocho semanas, según calendario específico. Este calendario podrá ser modificado por acuerdo de la representación de la empresa y de los trabajadores, siempre que se mantenga la ordenación de días trabajados y descansos.

Los domingos y los días 24 y 31 de diciembre sólo se realizará turno de mañana. Asimismo, los días 1 de enero y 25 de diciembre no se efectuará ningún turno.

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

4. *Necesidad de trabajo a turnos.* Cuando por razones técnicas, organizativas o de producción, fuera necesario realizar en las áreas de instalaciones, reparaciones 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 periodos de preaviso antes citados solo 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.

5. 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.

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 30 de septiembre, 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.

Si se produjera una incapacidad temporal anterior a la fecha fijada para el disfrute de las vacaciones, éstas se deberán posponer a otra fecha dentro del mismo año natural.

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 las áreas de instalaciones, reparaciones y mantenimiento que, por razones de servicio, deba trabajar durante el periodo oficial de vacaciones y/o en jornadas festivas, 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 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 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
<i>Obreros</i>	
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.
<i>Empleados</i>	
1	Auxiliar administrativo. Calcador. Auxiliar de organización.
2	Oficial de 2.ª administrativo. Delineante de 2.ª Técnico de organización de 2.ª Almacenero.
3	Chofer de camión. Capataz de peones. Capataz de especialistas.
4	Oficial de 1.ª administrativo. Delineante de 1.ª Técnico de organización de 1.ª Operador técnico.
5	Encargado. Operador Informático. Secretario/secretaria. Agregado técnico de instalaciones.
6	Jefe de 2.ª administrativo. Delineante proyectista. Jefe de organización de 2.ª Maestro de taller de 2.ª Operador informático principal. Programador informático. Jefe técnico de instalaciones de 3.ª
7	Maestro de taller. Programador informático principal. Jefe técnico de instalaciones de 2.ª
8	Perito. Ingeniero técnico. Diplomado. Jefe de 1.ª administrativo. Jefe de organización de 1.ª Jefe de taller. Analista informático. Jefe técnico de instalaciones de 1.ª
9	Ingeniero superior. Licenciado.
10	Libre designación por la dirección.

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

#### Apartado 5.º Retribuciones.

A continuación se reflejan las tablas salariales de aplicación para el año 2007 y 2008 respectivamente al personal del anexo I, las cuales tendrán la consideración de retribución mínima garantizada.

##### AÑO 2007

1. La tabla salarial aplicable al personal del anexo I no sujeto al sistema de trabajo por objetivos, con efectos de 1 de enero de 2007, está constituida por el salario base y el plus convenio, para cada grupo salarial, según se indica a continuación:

Grupo salarial	Salario base - euros/mes	Plus convenio - euros/mes	Retribución total - euros/mes	Retribución total - euros/año
<i>Obreros</i>				
A	700,54	262,40	962,94	13.481,16
B	705,91	263,54	969,45	13.572,30
C	719,85	266,56	986,41	13.809,74
D	735,46	269,91	1.005,37	14.075,18
E	767,47	276,82	1.044,29	14.620,06

Grupo salarial	Salario base - euros/mes	Plus convenio - euros/mes	Retribución total - euros/mes	Retribución total - euros/año
<i>Empleados</i>				
1	736,37	443,34	1.179,71	16.515,94
2	752,39	448,43	1.200,82	16.811,48
3	785,38	457,51	1.242,89	17.400,46
4	827,02	457,51	1.297,39	18.163,46
5	885,77	482,82	1.368,59	19.160,26
6	960,17	497,40	1.457,57	20.405,98
7	1.043,08	514,30	1.557,38	21.803,32
8	1.135,49	537,13	1.672,62	23.416,68
9	1.240,44	566,73	1.807,17	25.300,38
10	1.333,59	606,46	1.940,05	27.160,70

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

2. La tabla salarial aplicable al personal del anexo I sujeto al sistema de trabajo por objetivos con grado salarial ≤ 12, con efectos de 1 de enero de 2007, está constituida por el salario base y el complemento personal e mínimo, para cada grado salarial, según se indica a continuación:

Grado salarial	Salario base - euros/mes	Complemento personal e mínimo - euros/mes	Retribución total - euros/mes	Retribución total - euros/año
2	736,37	443,34	1.179,71	16.515,94
3	752,39	448,43	1.200,82	16.811,48
4	785,38	457,51	1.242,89	17.400,46
5	827,02	470,37	1.297,39	18.163,46
6	885,77	482,82	1.368,59	19.160,26
7	960,17	497,40	1.457,57	20.405,98
8	1.043,08	514,30	1.557,38	21.803,32
9	1.135,49	537,13	1.672,62	23.416,68
10	1.240,44	566,73	1.807,17	25.300,38
11/12	1.333,59	606,46	1.940,05	27.160,70

##### AÑO 2008

3. La tabla salarial aplicable al personal del anexo I no sujeto al sistema de trabajo por objetivos, con efectos de 1 de enero de 2008, está constituida por el salario base y el plus convenio, para cada grupo salarial, según se indica a continuación:

Grupo salarial	Salario base euros/mes	Plus convenio euros/mes	Retribución total euros/mes	Retribución total euros/año
<i>Obreros</i>				
A	718,05	268,96	987,01	13.818,14
B	723,56	270,13	993,69	13.911,66
C	737,85	273,23	1.011,08	14.155,12
D	753,85	276,65	1.030,50	14.427,00
E	786,66	283,74	1.070,40	14.985,60
<i>Empleados</i>				
1	754,78	454,43	1.209,21	16.928,94
2	771,20	459,65	1.230,85	17.231,90
3	805,01	468,95	1.273,96	17.835,44
4	847,69	482,13	1.329,82	18.617,48
5	907,92	494,89	1.402,81	19.639,34
6	984,17	509,84	1.494,01	20.916,14
7	1.069,16	527,16	1.596,32	22.348,48
8	1.163,88	550,56	1.714,44	24.002,16
9	1.271,45	580,90	1.852,35	25.932,90
10	1.366,93	621,62	1.988,55	27.839,70

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

4. La tabla salarial aplicable al personal del anexo I sujeto al sistema de trabajo por objetivos con grado salarial ≤ 12, con efectos de 1 de enero de 2008, está constituida por el salario base y el complemento personal e mínimo, para cada grado salarial, según se indica a continuación:

Grado salarial	Salario base – euros/mes	Complemento personal e mínimo – euros/mes	Retribución total – euros/mes	Retribución total – euros/año
2	754,78	454,43	1.209,21	16.928,94
3	771,20	459,65	1.230,85	17.231,90
4	805,01	468,95	1.273,96	17.835,44
5	847,69	482,13	1.329,82	18.617,48
6	907,92	494,89	1.402,81	19.639,34
7	984,17	509,84	1.494,01	20.916,14
8	1.069,16	527,16	1.596,32	22.348,48
9	1.163,88	550,56	1.714,44	24.002,16
10	1.271,45	580,90	1.852,35	25.932,90
11/12	1.366,93	621,62	1.988,55	27.839,70

#### Apartado 6.º *Complemento personal de antigüedad.*

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 correspondiente, y su importe tendrá la consideración de complemento personal. El importe de cada quinquenio será del 5% del salario base.

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 colectivo, en las tablas salariales del apartado 5.º, 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 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.ª, 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.

#### Apartado 8.º *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 12 o superior y los de titulados y secretarios/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 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:

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 grado salarial 12 o superior y los de titulados, mandos y secretarios/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 1 y complemento personal de antigüedad. Los correspondientes al grupo salarial 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 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 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 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; en caso de ser superior el grado salarial, el resultante de la operación indicada en el apartado B.

#### Apartado 10.º *Pluses.*

Los pluses de los numerales 1, 2 y 3 siguientes serán de aplicación al personal no S.T.O. y al personal S.T.O. con grado salarial 12 o inferior.

1. El plus reglamentario de trabajo tóxico, penoso o peligroso, será del veinte por ciento sobre el salario base más el complemento personal 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. El 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. 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 % salario base.

Rotación mañana/tarde; mañana/noche; tarde/noche: 12 % salario base.

Otras rotaciones: 10 % 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 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 concurra 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 cuarto turno. A la realización del trabajo en día no laborable en la modalidad del denominado cuarto turno, le será de aplicación la cantidad de 71,60 euros por día trabajado en estas circunstancias, siempre que se trabajen como mínimo cuatro horas de la jornada laboral.

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. El desplazamiento de vacaciones en los términos previstos en el apartado 3.º párrafo 2.º de este anexo I, se compensará con un plus del diez por ciento del salario base por cada día desplazado fuera del período general establecido en el párrafo primero del mismo apartado.

6. Los pluses mencionados en los apartados 1 a 5 de este apartado 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 plan salarial para este colectivo.

7. 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.

8. A efectos del cálculo de los importes correspondientes a los pluses anteriormente indicados, el valor en euros hora será el equivalente a dividir el salario base del trabajador en euros/mes, por la cantidad resul-

tante 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:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{complemento personal/mes}) \times 14 \text{ meses}}{1.680 \text{ horas}} \times 0,620$$

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 texto refundido de la ley del 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 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 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 esta.

A partir del día 1 de enero de 2007, 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 operaciones y mantenimiento.

La compensación por todos los conceptos será:

Año 2007:

7c. Hasta 25 km.: Dieta de 14,94 euros

7g. Entre 25 km. y 50 km.: Dieta de 35,74 euros

7b. Entre 50 km. y 75 km.: Dieta de 45,76 euros

Año 2008

7c. Hasta 25 km.: Dieta de 15,46 euros

7g. Entre 25 km. y 50 km.: Dieta de 36,99 euros

7b. Entre 50 km. y 75 km.: Dieta de 47,36 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.º clase en trenes convencionales y clase turista en trenes de alta velocidad, 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:

Año 2007:

7a. Con alojamiento y dos comidas: Dieta de 62,30 euros

7c. Con una sola comida: Dieta de 14,94 euros

7b. En este caso si se retorna a la localidad de contrato después de las 20 horas, se abonará dieta de 45,76 euros.

Año 2008:

7a. Con alojamiento y dos comidas: Dieta de 64,48 euros

7c. Con una sola comida: Dieta de 15,46 euros

7b. En este caso si se retorna a la localidad de contrato después de las 20 horas, se abonará dieta de 47,36 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.

Año 2007:

7n. Con alojamiento y dos comidas: dieta alimentaria de 38,21 euros más el importe del gasto pagado por alojamiento en establecimiento de la categoría autorizada por la compañía.

7l. Con una sola comida: dieta de 18,30 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.

Año 2008:

7n. Con alojamiento y dos comidas: dieta alimentaria de 39,55 euros más el importe del gasto pagado por alojamiento en establecimiento de la categoría autorizada por la compañía.

7l. Con una sola comida: dieta de 18,94 euros

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 *Paga de beneficios sociales.*

Esta compensación se devengará por años naturales.

Los empleados de Thales Security Solutions & Services, S. A. U., que estuvieran en alta dentro del la plantilla activa de la compañía el día 1 de enero 2007 percibirán en la nómina del mes de agosto la cantidad de 542,07 euros.

Los empleados de Thales Security Solutions & Services, S. A. U., que estuvieran en alta dentro del la plantilla activa de la compañía el día 1 de enero 2008 percibirán en la nómina del mes de agosto la cantidad de 555,62 euros.

En caso de ingreso en otra empresa del Grupo Thales entre el día 1 de enero y el 31 de julio, ambos inclusive, con transferencia posterior a Thales Security Solutions & Services, S. A. U., percibirán en la nómina del mes de agosto 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 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 asuntos sociales.*

Durante el periodo de vigencia de este convenio colectivo se concederán créditos para asuntos sociales y de atención a situaciones familiares de especial gravedad, según las normas establecidas por la comisión de conciliación/igualdad/asuntos sociales.

Para este fin, se crea un fondo de 40.000 euros.

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.

#### 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 cien por cien de la retribución establecida en la tabla salarial del apartado 5.º 1 de este anexo, que tenga asignada, más los complementos personales de antigüedad y de tipo a o 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 cien por cien del salario base establecido en la tabla salarial del apartado 5.º 2 de este anexo, que tenga asignado, más los complementos personales de antigüedad y de tipo e que tuviesen.

La diferencia existente entre la percepción que legalmente corresponde 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 exceden-

tes 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.

En prueba de conformidad con todo lo que consta, se firma el I Convenio Colectivo Interprovincial de Thales Security Solutions & Services, S. A. U. por todos los miembros del comité de empresa y los miembros designados por la dirección, en Madrid, el día 26 de junio de 2007.—Por el comité de empresa: Julian Mena Roa, CC.OO.; Jesús Gómez Rodríguez, U.S.O.; Fco. Javier Viedma García, CC.OO.; José Luis Sanz Sotero, U.G.T.; José Manuel Calleja González, CC.OO.; Carlos Vargas Rivero, U.S.O.; Juan Pablo de Leyva Campaña, CC.OO.; Vicente Asensio Prieto, U.G.T.; Rafael J. Fernández Fernández, U.S.O. —Por la representación de la empresa: Gonzalo Romeu Fernández de Tejada, Carmen Revuelta Alcon e Isabel Piña Sánchez.

**16266** *RESOLUCIÓN de 12 de septiembre de 2008, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2007.*

La Orden del Ministerio de Economía y Hacienda, EHA/777/2005, de 21 de marzo de 2005 (Boletín Oficial del Estado de 31 de marzo de 2005), modificada por la Orden EHA/405/2006, de 10 de febrero, por la que se regula el procedimiento de obtención, formulación, aprobación y rendición de las cuentas anuales para las entidades estatales de derecho público a las que sea de aplicación la Instrucción de Contabilidad para la Administración Institucional del Estado, establece en el apartado Tercero que, en el plazo de un mes, contado desde la fecha en que la Intervención General de la Administración del Estado presente las respectivas cuentas anuales ante el Tribunal de Cuentas, dichos organismos habrán de publicar en el «Boletín Oficial del Estado» la información contenida en el «Resumen de las Cuentas Anuales», al que se refiere el punto 1.2 del apartado Segundo de esta Orden.

La Intervención General de la Administración del Estado, mediante medios electrónicos y telemáticos, con fecha 10 de septiembre de 2008, ha comunicado a este Organismo la presentación de sus Cuentas Anuales, ante el Tribunal de Cuentas, con fecha 5 de septiembre de 2008.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en la invocada Orden Ministerial EHA/777/2005, de 21 de marzo, esta Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal acuerda la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Resumen de las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2007, que figura en el anexo de esta Resolución.

Madrid, 12 de septiembre de 2008.—El Director General del Servicio Público de Empleo Estatal, Francisco Javier Orduña Bolea.