

**24366** RESOLUCION de 15 de septiembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «ATT Network Systems España».

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la Empresa «ATT Network Systems España (código de Convenio número 9007242), que fue suscrito con fecha 27 de julio de 1993, de una parte, por miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

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

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

Madrid, 15 de septiembre de 1993.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

**"II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
AT&T NETWORK SYSTEMS ESPAÑA"**

**CAPITULO PRIMERO  
DISPOSICIONES GENERALES**

**Art. 1.- Naturaleza jurídica y ámbito territorial.**

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio han sido negociados y suscritos al amparo del Título III de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo, Estatuto de los Trabajadores.

Quedan afectados por el presente Convenio todos los Centros de Trabajo de la Compañía AT&T Network Systems España en territorio nacional, tanto los actuales como los de futura creación.

**Art. 2.- Ambito personal.**

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal contratado por AT&T NS ES.

Quedan expresamente excluidos de este ámbito de aplicación:

- los miembros del Comité de Dirección
- los Directores, Subdirectores y Jefes
- las personas que ejercen habitualmente las funciones de secretariado de los miembros del Comité de Dirección.

**Art. 3.- Ambito temporal.**

La entrada en vigor de este Convenio se producirá cuando la autoridad laboral disponga su publicación en el Boletín Oficial del Estado, si bien sus efectos se retrotraerán al 1º de Abril de 1993. Su duración será de ONCE meses, estableciéndose la misma hasta el 28 de Febrero de 1994.

**Art. 4.- Denuncia.**

La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito que presentará la parte denunciante a la otra, en un plazo mínimo de tres meses antes de la expiración de aquél, o de cualquiera de sus prórrogas. Si no mediase esta denuncia, con la debida forma y antelación, el Convenio se entenderá automáticamente prorrogado por tática reconducción de año en año.

**Art. 5.- Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

**Art. 6.- Compensación y absorción.**

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio, compensan las que venían rigiendo anteriormente, y a su vez serán absorbibles por cualquier mejora futura en las condiciones económicas que venga determinada por la Empresa, por disposiciones legales o convencionales, o por contenciosos

administrativos o judiciales, siempre que, consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que las contenidas en el presente Convenio.

**Art. 7.- Garantías personales.**

Se respetarán las condiciones personales que, consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más beneficiosas para el trabajador que las contenidas en el presente Convenio, manteniéndose como garantías estrictamente "ad personam".

**Art. 8.- Comisión Paritaria de Seguimiento y Control.**

Ambas partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria de Seguimiento y Control al amparo del artículo 85.2 d) del Estatuto de los Trabajadores, para entender de cuantas cuestiones le sean planteadas en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio.

Esta Comisión se constituirá en el plazo de 15 días a partir de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial del Estado, y estará compuesta por SEIS miembros, siendo nombrados tres de ellos por cada parte.

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

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

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

**CAPITULO SEGUNDO  
ORGANIZACION DEL TRABAJO**

**Art. 9.- Principio General**

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

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

**Art. 10.- Clasificación profesional.**

Aquellos empleados que entiendan que ocupan un puesto de trabajo que debería llevar aparejada una categoría profesional distinta a la que ostentan, podrán reclamar ante la Dirección de Recursos Humanos, que les contestará en un plazo máximo de un mes y medio.

Si de esta contestación se deriva una nueva categoría para el trabajador, los efectos de la misma se retrotraerán a la fecha de reclamación ante la indicada Dirección.

**Art. 11.- Provisión de vacantes y de puestos de nueva creación.**

Ante las vacantes de puestos que se produzcan para personal afectado por el presente convenio, la Compañía convocará internamente, previo a que se produzca una convocatoria externa, el proceso a seguir para cubrir dichos puestos, especificando:

- Denominación del puesto y ubicación
- Requerimientos necesarios

y facilitando un margen temporal de respuesta razonable para los candidatos internos.

Recibidas las solicitudes internas, el proceso de selección tendrá el mismo carácter en cuanto a aplicación de pruebas y entrevistas que con los candidatos externos, exceptuando los tiempos de citación, en los que se facilitará al empleado la realización de entrevistas o pruebas en un horario lo más adaptable posible a su conveniencia.

Llegada la fase final, si hubiese sido necesario acudir a selección externa y coincidiran en igualdad de condiciones los candidatos internos y externos, la Empresa ofertará el puesto en primer lugar al candidato interno. Si concurriesen varios candidatos internos en igualdad de condiciones, se dará preferencia al más antiguo en la empresa.

**CAPITULO TERCERO  
INICIACION Y EXTINCION DE LA RELACION LABORAL**

**Art. 12.- Periodo de prueba.**

Las incorporaciones de personal se considerarán realizadas a título de prueba, estableciéndose al efecto unos periodos de

prueba variables, según la índole del puesto a cubrir, que se fijan en la siguiente escala, de acuerdo con el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Peones y Especialistas : 15 días
2. Subalternos y Oficiales de Producción : 1 mes
3. Administrativos y Técnicos No Titulados : 3 meses
4. Técnicos Titulados : 6 meses

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

#### Art. 13.- Excedencias.

##### A) Excedencia Forzosa:

La excedencia forzosa dará lugar a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en su vigencia, y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo se concederá esta excedencia a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales reconocidas por AT&T NS ES.

El reingreso se producirá en un plazo máximo de 30 días a partir de su solicitud.

##### B) Excedencia Voluntaria:

Los trabajadores con al menos 1 año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 2 años y máximo de 5, no computándose el tiempo que dure la situación de excedencia a ningún efecto.

No podrán solicitarla las personas contratadas bajo la

modalidad de "duración determinada".

Los empleados tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años ni inferior a nueve meses, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la finalización de la baja maternal. En este supuesto de excedencia por maternidad, y cuando la excedencia no supere el plazo de 1 año, el reingreso se producirá en el plazo máximo de 60 días desde su solicitud.

Cuando el padre y la madre fuesen trabajadores de AT&T NS ES, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

#### Art. 14.- Dimisión del trabajador.

El trabajador que desee extinguir unilateralmente su contrato de trabajo vendrá obligado a respetar un plazo de preaviso, en la forma siguiente, salvo acuerdo entre el empleado y la Empresa:

- a) Titulados Superiores y Medios o asimilados a éstos, Jefes Administrativos y Analistas: 1 mes.
- b) Resto del personal: 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación el importe del salario correspondiente a los días de preaviso incumplidos.

#### CAPITULO CUARTO JORNADA Y DESCANSO

#### Art. 15.- Jornada de trabajo, Calendario y Vacaciones.

Para 1993 la jornada laboral en cómputo anual para todo el personal de AT&T NS ES, será de 1.714 horas de trabajo efectivo, a realizar en 219 días laborables, según el acuerdo sobre Calendario Laboral y Vacaciones para 1993 suscrito entre las representaciones económica y social con fecha 11 de Diciembre de 1992.

Los trabajadores sujetos al régimen de TURNOS, dispondrán de un descanso entre jornada de 15 minutos diarios para tomar el bocadillo. La empresa considera 5 de esos minutos como tiempo efectivo de trabajo.

Todo el personal dispondrá de 22 días laborables de vacaciones, según el mencionado acuerdo de fecha 11 de Diciembre de 1992, el cual se adjunta al texto de este Convenio como ANEXO 1.

La jornada laboral anual y el número de días laborables antes mencionados se prorrogarán provisionalmente, tomándose como punto de partida para la elaboración del Calendario Laboral de 1994. Si de la negociación del próximo Convenio Colectivo se derivara alguna modificación en materia de jornada o de días laborables, el ajuste se realizará posteriormente a la firma de aquél, en los meses de 1994 que quedasen por transcurrir.

Se faculta expresamente a la Comisión Paritaria para llevar a cabo acuerdos puntuales de flexibilidad en la distribución de la jornada anual pactada, dependiendo de las necesidades organizativas del proceso productivo.

#### Art. 16.- Licencias Retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

- a) Enfermedad grave u hospitalización de padres, abuelos, hijos, hermanos, cónyuges y nietos : 2 días naturales.
- b) Fallecimiento de padres, hijos, cónyuge y hermanos : 3 días laborables.
- c) Fallecimiento de nietos y abuelos : 2 días naturales.
- d) Alumbramiento de esposa : 2 días laborables.
- e) Matrimonio de hijos, hermanos y padres : 1 día natural.
- f) Matrimonio del trabajador : 15 días naturales.
- g) Traslado de domicilio : 1 día natural.
- h) Lactancia : 1 hora al día durante 9 meses a partir del alumbramiento.
- i) Exámenes para obtener título académico o profesional: Tiempo necesario si coincide con jornada de trabajo.
- j) Consulta médica de la Seguridad Social : Tiempo necesario si coincide con jornada de trabajo.

En aquellos casos en que el hecho se produzca en otra provincia se tendrá derecho a la siguiente ampliación de los días:

- Apartados a), b) y c).....4 días naturales  
Apartado d).....4 días laborables  
Apartado e).....2 días naturales

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

Se adjunta tabla-resumen como ANEXO 2.

#### CAPITULO QUINTO RETRIBUCIONES

#### Art. 17.- Incremento salarial.

Se establece un incremento salarial del 5% que se aplicará sobre los conceptos retributivos "Salario Base", "Plus Convenio", "Complemento Personal", "Complemento Reconversión Industrial I" y "Complemento Reconversión Industrial II". La aplicación de este incremento salarial a las Tablas Salariales vigentes hasta el 31 de Marzo de 1993, da como resultado las nuevas Tablas Salariales que se adjuntan como ANEXO 3.

#### Art. 18.- Clausula de revisión.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrara en el periodo comprendido entre el 1 de Marzo de 1993 y el 28 de Febrero de 1994, un incremento superior al 5%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en lo que exceda dicho IPC sobre la indicada cifra.

Tal incremento se abonará con efectos al 1º de Abril de 1993, tomándose como base de aplicación los conceptos retributivos establecidos en el artículo 17, utilizados para aplicar el incremento salarial pactado en el presente Convenio. Las cantidades resultantes, una vez incorporado el incremento derivado de la aplicación del párrafo anterior, servirán como base de cálculo para el próximo Convenio Colectivo.

#### Art. 19.- Gratificaciones Extraordinarias.

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una de ellas en el mes de Junio, y la otra con ocasión de las fiestas de Navidad, consistentes cada una en una mensualidad de salario bruto.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado por semestres naturales del año en que se abonen, y en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

#### Art. 20.- Gratificación Convenio.

Se establece una Gratificación por un importe de 52.000 pesetas brutas que se abonarán en el mes de Septiembre del año en curso. Esta Gratificación no tiene la consideración de complemento retributivo de vencimiento periódico superior al mes, por lo cual será percibida exclusivamente por los empleados que estén de alta en la empresa en el citado mes.

#### Art. 21.- Plus de Distancia y Transporte.

Los trabajadores que tengan derecho al cobro del Plus de Distancia y Transporte, por haber suscrito individualmente la aceptación del mismo, o lo suscriban en el futuro, percibirán la cantidad de 701 ptas. por cada día de desplazamiento efectivo al Centro de Trabajo de Tres Cantos.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrara en el periodo comprendido entre el 1 de Marzo de 1993 y el 28 de Febrero de 1994, un incremento superior al 5%, se efectuará una revisión de la cantidad señalada en el párrafo anterior, en lo que exceda dicho IPC sobre el citado 5%. Tal incremento no tendrá efectos retroactivos, y servirá como base de cálculo para incrementos futuros de este Plus.

**Art. 22.- Complemento Horario sin jornada intensiva (tipo B).**

Las personas adscritas al horario denominado HORARIO B) SIN JORNADA INTENSIVA, percibirán la cantidad de 21.247 ptas en un pago único a realizar durante el mes de Julio.

**Art. 23.- Plus de Turnicidad.**

Las personas que sean adscritas a turnos rotativos alternos de forma continuada, percibirán la cantidad de 447 ptas por cada día efectivamente trabajado.

Debido a las diferentes realidades productivas y organizativas de los departamentos con personal afectado por el horario en régimen de turnos, y para unificar la interpretación del artículo, así como facilitar el control administrativo de dicho concepto retributivo, se acuerda lo siguiente:

**Iº FABRICAS DE EQUIPOS Y DE CPK'S**

-Las Direcciones de los Departamentos afectados remitirán al Dpto. de Recursos Humanos unas relaciones nominales de todos los trabajadores de cada una de ellas, que estén en alguna de las siguientes situaciones:

**GRUPO A)** Trabajadores que realizan su prestación de forma fija en el primer turno (de 7:00 a 15:00), o en el segundo (de 15:00 a 23:00), sin realizar rotación. Estos trabajadores, en ningún caso percibirán el Plus de Turnicidad, mientras que las Direcciones de las Fábricas no indiquen al Dpto. de Recursos Humanos su salida de este grupo.

**GRUPO B)** Trabajadores que realizan una rotación permanente continuada y alternativa CADA DOS SEMANAS como máximo. Estos percibirán 447 ptas. por cada día de trabajo efectivo de forma permanente, aunque algún día esporádicamente, cambien "su turno" de acuerdo con otro compañero, y con la aprobación del Jefe de Línea correspondiente. Este posible cambio aislado, no afectaría al cobro del Plus de Turnicidad.

**GRUPO C)** Trabajadores que podrían realizar la rotación por necesidades de producción en cualquier momento. El abono del Plus de Turnicidad en estos supuestos se hará efectivo a razón de 447 ptas. x 2 días = 894 ptas, por cada día en que el trabajador realice su prestación en el horario correspondiente al segundo turno (de 15:00 a 23:00). El motivo de multiplicar por 2 días el importe del Plus de Turnos (447 ptas) en estos casos, es el hecho de que la rotación exige que por cada tarde trabajada, corresponde una mañana para completar el ciclo.

**IIº INGENIERIA DE FABRICA**

En el caso del servicio de Mantenimiento del Departamento de Ingeniería de Fábrica, cuya rotación es diferente a la rotación habitual en cuanto a la frecuencia de la misma -cada dos semanas-, a efectos del abono del Plus de Turnicidad en este caso, los trabajadores afectados por horario en régimen de turnos del citado Departamento, se asimilarán a los del GRUPO C) del punto anterior, mientras mantengan el ciclo de turnos que realizan actualmente.

Los trabajadores que pudiese haber en este Departamento, cuya frecuencia de rotación fuera la habitual, se asimilarán a los del GRUPO B) del punto anterior.

**IIIº DISTRIBUCION FISICA**

En el Departamento de Distribución Física el abono del Plus de Turnicidad, en los casos en que corresponda, se realizará asimilando a los afectados a los del GRUPO C) del Punto I, es decir, el Plus de Turnicidad se hará efectivo a razón de 447 ptas. x 2 días = 894 ptas, por cada día en que el trabajador realice su prestación en el horario correspondiente al segundo turno (de 15:00 a 23:00).

Esta asimilación al GRUPO C), regirá mientras se mantenga la organización actual de turnos de este Departamento.

**IVº SERVICIO DE RECEPCIONISTAS-TELEFONISTAS.**

Las trabajadoras adscritas a este servicio y que realicen turnos rotativos alternos de forma continuada, se asimilarán a efectos de abono del Plus de Turnicidad, al GRUPO B) del Punto I, es decir, percibirán 447 ptas. por cada día de trabajo efectivo.

**Art. 24.- Complemento de Antigüedad.**

El Complemento de Antigüedad estará constituido por quinquenios, con un máximo de cinco, percibiéndose mensualmente.

Cada quinquenio tendrá un valor del 3% del salario base mensual correspondiente a cada trabajador, y se devengará a partir del día primero del mes en que se cumplan cinco, o múltiplos de cinco, años de servicio en AT&T NS ES.

**Art. 25.- Horas Extraordinarias.**

Se reducirán al mínimo indispensable las horas extraordinarias, calificándose las mismas de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Horas Extraordinarias habituales; tendencia a la supresión.

2. Horas Extraordinarias de fuerza mayor; se realizarán cuando vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños análogos, que puedan producir graves perjuicios a la Empresa o a terceros.

3. Horas Extraordinarias estructurales; se considerarán tales las producidas por:

- cierre administrativo e inventario anuales
- pedidos imprevistos
- periodos punta de producción
- ausencias imprevistas
- cambios de turnos
- parada, puesta en marcha y mantenimiento de instalaciones

La retribución de estas horas se efectuará incrementando en un 75 % el valor de la hora ordinaria, entendiéndose por éste el resultado de la siguiente fórmula:

$$\text{valor hora ordin.} = \frac{\text{Sal.Base+Plus Conv.+Comp.Personal+Antigüedad}}{\text{nº horas jornada anual trabajo efectivo}}$$

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

En función del objetivo de empleo se señala que es preferible compensar las horas extra por un tiempo de descanso que su retribución.

La Compañía informará a los representantes de los trabajadores sobre la realización de las horas extraordinarias.

**Art. 26.- Kilometraje.**

Los gastos producidos a los empleados en desplazamientos de trabajo con vehículos particulares, que requieran el abono por la Compañía del correspondiente kilometraje, según lo establecido en la normativa interna sobre viajes, se abonarán a razón de 33 ptas. brutas por kilómetro recorrido, que serán abonados en la forma indicada por la normativa fiscal vigente en la materia.

**Art. 27.- Abono de retribuciones.**

El abono de las retribuciones se hará efectivo mediante transferencia bancaria con carácter general. A este fin, todo el personal facilitará a la empresa los datos necesarios de la cuenta bancaria donde desee le sean efectuadas las correspondientes transferencias.

**Art. 28.- Anticipos.**

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

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

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

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

**CAPITULO SEXTO  
BENEFICIOS SOCIALES**

**Art. 29.- Ayudas de estudios.**

Se establece en las siguientes condiciones:

**-Para hijos de empleados**

- a) Preescolar (desde 4 años), EGB, BUP, COU y FP, (máximo de 18 años de edad) :

Se percibirán 13.000 ptas por curso escolar previa presentación de fotocopia del resguardo de matrícula del curso para el cual se solicita la Ayuda. No se concederá esta ayuda si se repite curso.

b) Estudios Universitarios (máximo 24 años de edad):

Se abonarán 27.000 ptas por curso escolar, previa presentación de fotocopia del resguardo de matriculación en el curso para el que se solicita la Ayuda, no pudiendo becaarse dos veces una misma asignatura.

c) Escuelas de Educación Especial:

Los trabajadores que tengan hijos disminuidos matriculados en este tipo de centros educativos, percibirán por cada hijo en esta situación, la cantidad de 25.000 ptas brutas mensuales durante 10 meses al año.

-Para empleados

Se crea un fondo administrado por una Comisión Paritaria que se constituirá al efecto, destinándose a tal fondo la cantidad de 2.500.000 ptas. Para tener derecho a optar a este tipo de Ayuda será necesario:

- \* antigüedad en la empresa de 1 año
- \* que sean estudios impartidos en Centros reconocidos oficialmente
- \* que exista continuidad en los estudios
- \* que los estudios sean interesantes para la promoción del trabajador en la empresa
- \* que las asignaturas no hayan sido becadas con anterioridad

Debido a que los fondos previstos para la ayuda de estudios a empleados en el anterior Convenio no fueron agotados en su totalidad, la Comisión Paritaria de Vigilancia y Seguimiento en reunión del pasado 27 de Abril de 1993, acordó que el 50% de las cantidades sobrantes de tales fondos constituirían una bolsa que iría destinada a mejorar este artículo -Ayuda de Estudios-, una vez finalizada la negociación del mismo.

La cantidad correspondiente al mencionado 50% de los fondos sobrantes, ha resultado ser 2.314.676 pesetas. Esta cantidad, se dedicará a complementar única y exclusivamente durante la vigencia de este Convenio, las ayudas de estudios previstas anteriormente, de acuerdo con la siguiente distribución:

-El 5,2% de la mencionada cantidad, es decir 120.363 ptas., se destinará a mejorar la ayuda para Escuelas de Educación Especial, distribuyéndose entre los perceptores.

-El 30% de dicha cantidad, es decir 231.467 ptas., se destinará a incrementar el fondo de Ayuda a Empleados.

-El 64,8% de dicha cantidad, es decir 1.962.845 ptas., se destinará, en primer lugar, a abonar 13.000 ptas. a aquellos empleados que tengan hijos de edad comprendida entre 3 y 4 años en preescolar. De la cantidad restante, el 25% se distribuirá como ayuda lineal para hijos de edades comprendidas entre los 3 y los 18 años, y el 15% para ayuda lineal a hijos que cursen estudios universitarios, hasta 24 años.

**Art. 20.- Indemnización complementaria en situación de INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA (I.L.T.).**

Durante la situación de I.L.T., el trabajador percibirá una indemnización complementaria por parte de la empresa sobre la prestación asignada por la Entidad Gestora o Colaboradora de la Seguridad Social, hasta completar el 100% de su salario real.

**Art. 21.- Comidas.**

El precio de la comida en la parte que abona el trabajador, queda fijado en 100 ptas. cada comida durante 1993. Esta cantidad se revisará en los sucesivos años en la misma proporción en que se revise el coste del servicio.

**Art. 22.- Seguros de vida y accidentes.**

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

A) SEGURO DE VIDA. Constituye el objeto de este seguro el riesgo de fallecimiento e invalidez absoluta y permanente de los empleados.

\* Coberturas:

- Fallecimiento
- Invalidez absoluta y permanente

\* Capital asegurado:

- Una anualidad de salario bruto en ambos supuestos

B) SEGURO DE ACCIDENTES COMPLEMENTARIO AL SEGURO DE VIDA. Mediante este seguro quedan garantizadas las consecuencias de los accidentes corporales que puedan sufrir los empleados.

\* Coberturas:

- Muerte
- Invalidez Permanente
- Asistencia Sanitaria

\* Capital asegurado:

- Dos veces el salario anual en caso de muerte
- Tres veces el salario anual en caso de invalidez permanente
- Gastos de asistencia sanitaria hasta un máximo de 300.000 ptas. por todos los conceptos

**Art. 23.- Grupo de Empresa.**

Con fecha 26 de Marzo de 1992, se constituyó el Grupo de Empresa de AT&T NS ES, que funciona de acuerdo con sus propios estatutos. La Compañía facilitará la realización de sus actividades y colaborará de cara a un adecuado desarrollo de las mismas.

**CAPITULO SEPTIMO  
SEGURIDAD E HIGIENE**

**Art. 24.- Seguridad e higiene.**

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

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

A este respecto, existe un COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE formado por 4 miembros designados por la empresa, 4 por los representantes de los trabajadores, y un secretario con voz pero sin voto. La Empresa designará un Presidente de entre los miembros.

Este Comité tiene atribuidas, entre otras, las funciones de vigilancia y control en la aplicación de planes y normas de seguridad e higiene, prevención de riesgos, acciones formativas etc. Los miembros de este Comité dispondrán del tiempo necesario para el desarrollo de su actividad.

El Comité de Seguridad e Higiene, una vez constituido, elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno.

La Empresa se compromete a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de higiene y seguridad en el trabajo a los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes.

El trabajador se compromete a seguir dichas enseñanzas. El Comité de Seguridad e Higiene y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la Compañía por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo.

**CAPITULO OCTAVO  
REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES**

**Art. 25.- Derechos sindicales.**

Las partes firmantes de este Convenio respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores que regulan los derechos de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, así como los de las Secciones Sindicales formalmente constituidas en AT&T NS ES.

Los Delegados de las Secciones Sindicales con implantación en la empresa dispondrán del mismo crédito de horas mensuales que los miembros del Comité de Empresa.

Tales Delegados asistirán con voz pero sin voto a las reuniones y actividades del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular en cómputo mensual el conjunto de horas de sus distintos miembros en uno o en varios de sus componentes, previo acuerdo con la Dirección de Recursos Humanos.

Los representantes legales de los trabajadores comunicarán a la Empresa, siempre que sea posible, con una antelación previa de 24 horas, la fecha y hora en que dispondrán del crédito horario para tareas sindicales. Las reuniones convocadas por la Dirección de la Compañía no computarán con cargo a este crédito.

La Empresa dotará de mobiliario y material de oficina a los locales del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales.

#### CAPITULO NOVENO FALTAS Y SANCIONES

##### Art. 36.- Definición de las faltas.

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

##### Art. 37.- Graduación de las faltas.

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

##### Art. 38.- Faltas leves.

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

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

##### Art. 39.- Faltas graves.

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

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

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

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

##### Art. 40.- Faltas muy graves.

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.
- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otro delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- La embriaguez habitual durante el trabajo.
- El consumo o introducción en el centro de trabajo de drogas tóxicas, estupefacientes, así como la permanencia en el mismo en estado de intoxicación producido por dichas sustancias.
- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa, así como revelar datos confidenciales a personas ajenas.
- Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- Las agresiones físicas o verbales que supongan grave falta de respeto o consideración con los empleados o sus familiares durante el trabajo o con ocasión o motivo del mismo.
- Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- El abuso de autoridad por parte de cualquier supervisor, consistente en actuaciones de éste que impliquen menoscabo del respeto a la dignidad personal de los empleados a sus órdenes.
- Asimismo, se considerarán faltas muy graves todos los supuestos previstos legalmente como causas justificativas de despido.

##### Art. 41.- Prescripción de las faltas.

Las faltas prescribirán:

Faltas leves : a los diez días.  
Faltas graves : a los veinte días.  
Faltas muy graves : a los sesenta días.

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

##### Art. 42.- Sanciones.

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

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

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

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

C. Sanciones a las faltas muy graves. Las faltas muy graves serán sancionadas:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
- Despido.

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

## ANEXO I

"ACUERDO SOBRE CALENDARIO LABORAL Y VACACIONES PARA 1993"ACTA

En Tres Cantos, a once de Diciembre de mil novecientos noventa y dos, se reúnen las personas señaladas a continuación, como representaciones social y económica de la Compañía AT&T NETWORK SYSTEMS ESPAÑA S.A.,

por la representación social:

D. Miguel Fernández Galán  
D. Cecilio Galán López-García  
D. Félix Ponce Martínez

por la representación económica:

D. Felipe Larraz Canduela  
D. Plácido Fajardo Lupiáñez

El motivo de la presente reunión, es la negociación del CALENDARIO LABORAL Y VACACIONES PARA 1993, en relación a lo cual ambas partes

ACUERDO1.- BASES PARA EL CALENDARIO LABORAL PARA 1993

A) DIAS FESTIVOS NO RECUPERABLES ESTABLECIDOS POR LA COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID Y EL AYTO. DE TRES CANTOS:

-1 de Enero  
-6 de Enero  
-19 de Marzo  
-22 de Marzo (Fiesta Local)  
-8 de Abril  
-9 de Abril  
-1 de Mayo  
-24 de Junio (Fiesta Local)  
-16 de Agosto (La Asunción, trasladada a lunes)  
-12 de Octubre  
-1 de Noviembre  
-6 de Diciembre  
-8 de Diciembre  
-25 de Diciembre

B) PUENTES DE COMPAÑIA:

-4 de Enero  
-5 de Enero  
-25 de Junio  
-7 de Diciembre  
-24 de Diciembre  
-31 de Diciembre

Para los empleados que integran la Dirección de Administración (centro de coste 210), y debido a la especial configuración del calendario de este año, el cual supone una gran acumulación de días no laborables a principios del mismo, así como debido a la peculiaridad de sus circunstancias funcionales, los días 4 y 5 de Enero tendrán el carácter de laborables, teniendo por el contrario la consideración de no laborables, los días 5, 6 y 7 de Abril.

2.- VACACIONES

Todo el personal dispondrá de 22 días laborables de vacaciones, de acuerdo con la siguiente distribución:

A) PERSONAL DE FABRICA

Fechas de disfrute:

-5, 6 y 7 de Abril (3 días laborables)  
-2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12 y 13 de Agosto (10 días laborables)  
-27, 28, 29 y 30 de Diciembre (4 días laborables)  
-los 3 días laborables restantes se disfrutarán inmediatamente antes o después de la 1ª quincena de Agosto, a la vista de las peticiones de los interesados, garantizándose la cobertura de las necesidades de producción, a juicio de los responsables de los departamentos afectados.

B) RESTO DE PERSONAL

Fechas de disfrute:

-15 días laborables se disfrutarán como mínimo de forma continuada, e incluyendo el periodo comprendido entre el 1 y el 15 de Agosto.

No obstante, si las necesidades del servicio no lo permitieran, a juicio de los responsables de los centros de coste respectivos, podrán disfrutarse estos 15 días laborables continuados durante los meses de Junio, Julio, Agosto o Septiembre.

-7 días restantes fraccionables en 3 periodos como máximo.

Los empleados que disfruten 15 días laborables de vacaciones durante el periodo de jornada intensiva, dispondrán de dos días flotantes para ajustar su jornada anual al cómputo de horas de trabajo efectivo a realizar. Asimismo, los que disfrutasen los 22 días laborables durante el periodo de jornada intensiva, tendrán la posibilidad de disfrutar de otras 8 horas, distribuidas durante el resto del año.

Si el número de días de vacaciones tomados durante la jornada intensiva fuese distinto de los 15 ó 22 indicados, se disfrutarán tantas horas libres como días de vacaciones se hayan tomado en periodo de jornada intensiva.

3. DIAS FLOTANTES.-A) PERSONAL DE FABRICA

El personal de Fábrica disfrutará 1 día flotante durante 1993, ya que el otro día al que tiene derecho se acuerda fijarlo para este personal en el 11 de Octubre.

B) RESTO DEL PERSONAL

El resto disfrutará 2 días flotantes a lo largo de 1993.

Tanto los días y horas flotantes indicados en este punto como en el anterior, en su caso, se fijarán de acuerdo con los responsables de centro de coste, garantizándose la cobertura del servicio.

Lo que, en prueba de conformidad, firman los presentes en el lugar y fecha indicados.

## ANEXO 2

"LICENCIAS RETRIBUIDAS"

MOTIVO LICENCIA	TIEMPO CONCEDIDO		JUSTIFICANTE
	PROVINCIA CENTRO TRABAJO	OTRA PROVINCIA	
ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACION Padres, Abuelos, Hijos, Hermanos, Cónyuges, Nietos	2 días naturales	4 días naturales	Certif. Médico Constará enfermedad u hospitalización
FALLECIMIENTO Padres, Hijos, Cónyuge, Hermanos	3 días laborables	4 días naturales	Docum. acreditativo de parentesco
FALLECIMIENTO Nietos, Abuelos	2 días naturales	4 días naturales	Docum. acreditativo de parentesco
ALUMBRAMIENTO ESPOSA	2 días laborables	4 días laborables	Libro familia
MATRIMONIO Hijos, Hermanos, Padres	1 día natural	2 días naturales	Invitación y justif. parentesco
MATRIMONIO TRABAJADOR	15 días naturales		Libro familia
TRASLADO DOMICILIO	1 día natural		Cambio médico S. Soc.
LACTANCIA	1 hora al día durante 9 meses		
EXAMENES PARA OBTENCION TITULO ACADÉMICO O PROFESIONAL	Tiempo necesario si coincide hora examen con jornada trabajo		Justificante académico
CONSULTA MEDICA SEG. SOCIAL	Tiempo necesario si coincide con jornada trabajo		Justificante médico

## ANEXO 3

"TABLA SALARIAL"

1 Abril 1993 - 28 Febrero 1994

CATEGORIA	SAL. CONV. ANUAL	SAL. BASE MENSUAL	PLUS CONV. MENSUAL	VALOR QUINQUENIO MENSUAL
TITULADO SUP. + 1 AÑO	3.587.684	128.132	128.132	3.844
TITULADO SUP. ENTRADA	3.405.259	121.616	121.616	3.648
TITULADO MED. + 1 AÑO	3.344.451	119.445	119.445	3.583
TITUL. MEDIO ENTRADA	3.162.026	112.930	112.930	3.388
ASIM. TITUL. SUP.	3.405.259	121.616	121.616	3.648
ASIM. TITUL. MED.	3.162.026	112.930	112.930	3.388
JEFE ADMINISTRAT. 1ª	3.040.410	108.586	108.586	3.258
JEFE ADMINISTRAT. 2ª	2.857.985	102.071	102.071	3.062
OFICIAL 1ª ADMINISTR.	2.675.561	95.556	95.556	2.867
OFICIAL 2ª ADMINISTR.	2.493.136	89.041	89.041	2.671
AUXILIAR ADMINISTR.	2.268.399	81.014	81.014	2.430
ANALISTA	3.040.410	108.586	108.586	3.258
PROGRAMADOR	2.797.177	99.899	99.899	2.997
OPERADOR	2.432.328	86.869	86.869	2.606
ENCARGADO	2.766.773	98.813	98.813	2.964
TECNICO ORGANIZ. 1ª	2.675.561	95.556	95.556	2.867
MAESTRO INDUSTRIAL	2.614.753	93.384	93.384	2.802
TECNICO NO TITULADO	2.553.944	91.212	91.212	2.736
DELINEANTE 1ª	2.493.136	89.041	89.041	2.671
ORDENANZA	2.268.399	81.014	81.014	2.430
TELEFONISTA	2.280.307	81.440	81.440	2.443
CHOFER	2.286.388	81.657	81.657	2.450

			SAL. BASE DIA	PLUS CONV. DIA	
OFICIAL 1ª PROD.	2.551.949	91.141	91.141	3.002,29	2.734
OFICIAL 2ª PROD.	2.410.174	86.078	86.078	2.835,50	2.582
OFICIAL 3ª PROD.	2.268.399	81.014	81.014	2.668,70	2.430
ESPECIALISTA	2.054.709	73.382	73.382	2.417,30	2.201
PEON	1.885.054	67.323	67.323	2.217,71	2.020