

Categorías	Salario base
1. ^a Jefe Superior	4.567.514
2. ^a Jefe de Área	4.456.118
3. ^a Jefe de Unidad	4.110.740
4. ^a Jefe de Sección	3.768.197
5. ^a Ejecutivo de Cuentas	3.425.653
6. ^a Operador Senior	3.452.653
7. ^a Analista Senior	3.452.653
8. ^a Analista	3.174.137
9. ^a Operador	3.174.137
10. ^a Téc. Prac. grado superior.	—
11. ^a Téc. Prac. grado medio ..	—
12. ^a Oficial 1. ^a Administra-	2.821.433
tivo	
13. ^a Oficial 2. ^a Administra-	2.436.209
tivo	
14. ^a Auxiliar Administrativo	1.931.980

ANEXO III

Tabla salarial para el año 2002

El Salario base para el año 2002 es el que se recoge en la siguiente tabla, de acuerdo con las categorías profesionales establecidas:

Categorías	Salario base
1. ^a Jefe Superior	4.658.864
2. ^a Jefe de Área	4.545.240
3. ^a Jefe de Unidad	4.192.955
4. ^a Jefe de Sección	3.843.561
5. ^a Ejecutivo de Cuentas	3.494.166
6. ^a Operador Senior	3.494.166
7. ^a Analista Senior	3.494.166
8. ^a Analista	3.237.620
9. ^a Operador	3.237.620
10. ^a Téc. Prac. grado superior.	—
11. ^a Téc. Prac. grado medio ..	—
12. ^a Oficial 1. ^a Administra-	2.877.862
tivo	
13. ^a Oficial 2. ^a Administra-	2.484.933
tivo	
14. ^a Auxiliar Administrativo.	1.970.620

24665 RESOLUCIÓN de 9 de diciembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XV Convenio Colectivo de la empresa «Alcatel España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XV Convenio Colectivo de la empresa «Alcatel España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9004872), que fue suscrito, con fecha 28 de octubre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por el Comité Intercenros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 9 de diciembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ALCATEL ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

SECCIÓN 1.^a ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIACláusula 1.^a

El presente Convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de las plantillas activas de «Alcatel España, Sociedad Anónima», cualquiera que sea el lugar en que presten sus servicios.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, y con la salvedad de lo previsto en el párrafo segundo de la cláusula 15, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, a efectos del tratamiento salarial, del establecimiento de los incrementos anuales, del sistema de promoción, y de todos los aspectos contenidos en las cláusulas que así lo especifiquen, todos los empleados incluidos en el sistema de trabajo por objetivos.

Sin perjuicio de lo determinado en el párrafo anterior, el personal perteneciente a este colectivo de trabajo por objetivos que ostente clase salarial 51 o inferior, a partir del 1 de enero del año 2000, tendrá las siguientes condiciones:

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

Las promociones de este personal contarán con la participación de la representación de los trabajadores, salvo que afecten a titulados, mandos y secretarías, 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 Convenio Colectivo.

Cláusula 2.^a

El presente Convenio estará vigente durante los años 1999, 2000 y 2001, considerándose prorrogado tácitamente por periodos anuales si no se denunciara por alguna de las partes. La denuncia habrá de formalizarse con una antelación de tres meses, como mínimo, respecto a la fecha de expiración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

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

SECCIÓN 2.^a COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓNCláusula 3.^a

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio compensan las que venían rigiendo anteriormente y, a su vez, serán absorbibles por cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengan determinadas por la empresa, por disposiciones legales, convencionales, administrativas o judiciales, siempre que, consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que las contenidas en el presente Convenio.

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

Cláusula 4.^a

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

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

CAPÍTULO II

SECCIÓN 1.^a JORNADA DE TRABAJO

Cláusula 5. *Jornada anual.*

Como consecuencia de la necesidad de alcanzar un mayor grado de competitividad, atención y servicio al cliente, todos los trabajadores de la empresa están sujetos, de acuerdo con las necesidades de trabajo que en cada momento se produzcan, a desarrollar su actividad indistintamente en jornada normal, especial, o bajo el sistema de turnos en cualquiera de sus modalidades, en los términos y condiciones establecidos tanto en esta cláusula como en la siguiente.

La jornada de trabajo para todo el personal de la compañía será de mil seiscientos noventa y cinco horas anuales de trabajo efectivo en 1999; mil seiscientos ochenta y siete horas y media anuales de trabajo efectivo en el año 2000, y mil seiscientos ochenta horas anuales de trabajo efectivo en el año 2001.

Ambas partes acuerdan el establecimiento de la posibilidad de modificar la distribución de la jornada anual, en los términos establecidos en el presente Convenio Colectivo, mediante la transferencia de horas productivas de épocas de menor carga de trabajo hacia aquellas otras en que se produzca una mayor concentración de la actividad, con los objetivos de alcanzar un mayor grado de competitividad, el aseguramiento en todo caso de la atención y servicio al cliente, y la reducción al mínimo de las horas extraordinarias. Estas sustituciones tendrán un límite máximo de ocho jornadas.

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

1. Distribución de la jornada.—La jornada normal de trabajo es de siete horas y media continuadas, de trabajo efectivo, para todos y cada uno de los días hábiles establecidos en el calendario laboral o desplazados, de acuerdo con lo previsto en la cláusula 5.^a, con un descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo y se disfrutará al final de la jornada.

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

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

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

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

Por la naturaleza y objeto del trabajo a tres turnos, los descansos que para el mismo se determinan se disfrutarán con carácter general hacia

la mitad de la jornada; asegurándose, en todo caso, la continuidad de la misma para su enlace con el turno siguiente.

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

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 inhábiles, según calendario laboral.

3.4 Necesidad de trabajo a turnos: Cuando por razones técnicas, organizativas o de producción fuera necesario realizar en cualquier taller o departamento de la compañía trabajo a turnos, incluido el denominado cuarto turno, 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 abajó citada:

Turno	Preaviso — Semanas
Mañana/tarde	1
Mañana/tarde/noche	2
Cuarto turno	3

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

Como excepción a lo establecido en el cuadro y los dos párrafos anteriores, en los trabajos encargados por empresas operadoras (Telefónica, Cable Europa, Retevisión, etc.), previa información escrita a la representación de los trabajadores, 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 las empresas operadoras 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.

Además del derecho de información indicado y que afecta a cualquier área de la compañía, se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento de la producción de carácter consultivo, integrada por cuatro miembros de la Dirección de cada una de las fábricas ubicadas en Villaverde y Toledo, y cuatro miembros de cada uno de los Comités de Empresa de las mismas, con el objetivo de que estos últimos estén informados sobre la evolución de las cargas de trabajo existentes.

Esta Comisión se reunirá, al menos, con periodicidad trimestral y, en todo caso, cuando sea solicitado por alguna de las partes.

En caso de discrepancia, se informará a la representación sindical en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio.

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

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.

SECCIÓN 2.^a VACACIONES Y FESTIVIDADES

Cláusula 7.^a

1. Las vacaciones serán de treinta días naturales para todo el personal y se disfrutarán, con carácter general, en el mes de agosto, quedando fijadas para el año 2000 del 31 de julio al 29 de agosto.

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

En caso de discrepancia entre la Dirección y la representación de los trabajadores de algún centro de trabajo, 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.

3. La incapacidad temporal sobrevenida una vez comenzadas éstas no interrumpirá el cómputo de las mismas. En todo caso, el período oficial de disfrute de vacaciones finalizará el 31 de diciembre de cada año.

Cláusula 8.^a

1. Calendario de festividades.—El calendario laboral de los centros de trabajo de la compañía, para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo, será acordado en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio. En caso de no llegarse a un acuerdo entre ambas partes, la Dirección de la compañía establecerá el calendario laboral aplicable en cada centro de trabajo; sin menoscabo de las acciones legales que asistan a la representación sindical.

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

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

También se vacará los días 24 y 31 de diciembre.

2. Se pacta el carácter no laborable y recuperable de los días lunes, martes y miércoles de Semana Santa, salvo acuerdo en contrario entre la Dirección y la representación de los trabajadores de cada centro de trabajo.

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

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

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

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

Cláusula 9.^a Régimen especial.

Las vacaciones y festividades del personal de Servicios y Mantenimiento se equiparán, según corresponda, a las anteriormente indicadas, en cómputo anual, acomodándose, en todo caso, a las necesidades de tales servicios, en la forma que disponga la Dirección de cada centro de trabajo, para su prestación efectiva con el carácter de continuidad y permanencia que los mismos requieran.

CAPÍTULO III

SECCIÓN 1.^a INICIACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Cláusula 10.

1. Las incorporaciones del personal se considerarán realizadas a título de prueba, estableciéndose, al efecto, unos períodos de prueba variables, de acuerdo con la índole del puesto a cubrir y el período de formación adicional necesario para el correcto desempeño de las funciones asignadas, conforme a la siguiente escala:

Profesionales de oficio y ayudantes y técnicos de fabricación:

Peones, Especialistas, Ayudantes y Técnicos de Fabricación A y B: Un mes.

Resto personal del grupo profesional: Dos meses.

Técnicos, administrativos y soportes:

Todo el personal de ambos grupos: Dos meses.

Titulados y equivalentes:

Caso general: Doce meses.

Casos con período especial de formación: Dieciocho meses.

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

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

2. La situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba no interrumpirán el cómputo del mismo.

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

Cláusula 11.

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

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

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

2. Programas de investigación y desarrollo de nuevos productos, hasta el momento de su fase de fabricación.

SECCIÓN 2.^a SALARIOS

Cláusula 12.

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 y puestos que comprende
	<i>Obreros</i>
A	Peón.
B	Especialista. Mozo Especialista de Almacén.
C	Oficial tercera Profesional de Oficio.
D	Oficial segunda Profesional de Oficio.
E	Oficial primera Profesional de Oficio.
	<i>Técnicos de fabricación</i>
F1	Ayudante de Fabricación A.
F2	Ayudante de Fabricación B.
F3	Técnico de Fabricación A.
F4	Técnico de Fabricación B.
F5	Técnico de Fabricación C.
F6	Técnico Superior de Fabricación.
	<i>Empleados</i>
1	Auxiliar Administrativo. Auxiliar de Organización. Calgador. Reproductor de Planos. Telefonista. Ordenanza.
2	Oficial segunda Administrativo. Técnico de Organización de segunda. Delineante de segunda. Almacenero. Vigilante.
3	Capataz. Técnico de Montaje. Chófer de Turismo.
4	Oficial primera Administrativo. Técnico de Organización de primera. Delineante de primera. Operador Técnico.
5	Encargado. Agregado Técnico de Instalaciones. Operador Informático. Secretaria.
6	Jefe segunda Administrativo. Jefe de Organización de segunda. Delineante Proyectista. Maestro de Taller de segunda. Jefe Técnico de Instalaciones de tercera. Operador Informático Principal. Programador Informático.
7	Maestro de Taller. Jefe Técnico de Instalaciones de segunda. Programador Informático Principal.
8	Jefe de primera Administrativo. Técnico Principal. Jefe de Organización de primera. Jefe de Taller. Jefe Técnico de Instalaciones primera. Perito. Ingeniero Técnico. Profesor Mercantil. Analista Informático. Ayudante Técnico Sanitario. Diplomado.
9	Ingeniero Superior. Licenciado. Jefe de Administración.
10	Titulado Superior Senior. Otros de 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 o puesto de trabajo.

No obstante, a efectos exclusivamente salariales y a título personal, los empleados de puestos o categorías que no tengan vía de promoción natural podrán ser equiparados a grupo superior al que les corresponda cuando, a juicio de la empresa, la especial responsabilidad o naturaleza de la función encomendada, aun siendo propia de su categoría profesional o puesto de trabajo, así lo justifique.

Cláusula 13.

El personal de la escala de Técnicos de Fabricación cotizará a la Seguridad Social en los siguientes grupos:

Ayudante de Fabricación A: Grupo 10.
Ayudante de Fabricación B y Técnico de Fabricación A: Grupo 9.
Técnico de Fabricación B y C y Técnico Superior de Fabricación: Grupo 8.

Las promociones a Ayudante de Fabricación B, Técnico de Fabricación A, Técnico de Fabricación B y Técnico de Fabricación C, se realizarán por concurso-oposición y antigüedad. El acceso a puestos de Técnico Superior de Fabricación se realizará en función de la superación de cursos de formación y pruebas de suficiencia.

En todos los casos los candidatos deberán ostentar el puesto inmediatamente anterior al que se convoca.

Las pruebas se realizarán en todo caso en base a la calidad en el trabajo.

El conjunto de trabajadores clasificados como Técnicos de Fabricación y Técnicos Superiores de Fabricación se distribuirá de la siguiente forma a nivel compañía:

Técnicos de Fabricación A (F-3): 39 por 100.
Técnicos de Fabricación B (F-4): 28 por 100.
Técnicos de Fabricación C (F-5): 23 por 100.
Técnicos Superiores de Fabricación (F-6): 10 por 100.
Total: 100 por 100.

Cláusula 14.^a

Las retribuciones garantizadas están constituidas por el salario base y el plus Convenio, para cada grupo salarial, y son las que se indican a continuación:

Grupo salarial	Salario base Pesetas/mes	Plus Convenio Pesetas/mes	Total Pesetas/mes	Total Pesetas/año
<i>Obreros</i>				
A	91.586	34.304	125.890	1.762.460
B	92.287	34.455	126.742	1.774.388
C	94.112	34.848	128.960	1.805.440
D	96.151	35.286	131.437	1.840.118
E	100.336	36.189	136.525	1.911.350
F-1	93.691	34.759	128.450	1.798.300
F-2	96.270	35.310	131.580	1.842.120
F-3	98.364	35.764	134.128	1.877.792
F-4	102.675	36.698	139.373	1.951.222
F-5	108.122	37.869	145.991	2.043.874
F-6	115.801	39.528	155.329	2.174.606
<i>Empleados</i>				
1	96.270	35.310	131.580	1.842.120
2	98.364	35.764	134.128	1.877.792
3	102.675	36.698	139.373	1.951.222
4	108.122	37.869	145.991	2.043.874
5	115.801	39.528	155.329	2.174.606
6	125.529	41.628	167.157	2.340.198
7	136.369	43.962	180.331	2.524.634
8	148.449	46.568	195.017	2.730.238
9	162.170	49.535	211.705	2.963.870
10	174.349	53.835	228.184	3.194.576

Las retribuciones garantizadas contenidas en esta tabla se aplicarán al personal que no se encuentre trabajando bajo el sistema de incentivo global o que, trabajando bajo éste, obtenga un índice de incentivo global inferior a 100, por causas imputables a los trabajadores. Asimismo, será de aplicación al personal incluido en expedientes de regulación de empleo, aprobados con anterioridad a la firma del Convenio.

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

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

Cláusula 15.

La retribución personal del colectivo no perteneciente al sistema de trabajo por objetivos estará constituida por la retribución garantizada que corresponda según la cláusula 24 y, en su caso, según la cláusula 14, más los complementos personales de antigüedad y de tipo A y H que, eventualmente, pudieran ser de aplicación a título individual.

La retribución garantizada para el personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos para el año 1999 será la correspondiente al total establecido en la tabla salarial de la cláusula 24 para el grupo salarial equivalente a la clase salarial ostentada, según normativa interna de la empresa.

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

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

Complemento personal H: Tiene su origen en la integración de las percepciones económicas del personal procedente de empresas integradas en la estructura salarial de «Alcatel España, Sociedad Anónima», y su cuantía es fija e inalterable, salvo su carácter de absorbible en caso de promoción por cambio de grupo salarial o cambio de clasificación no natural.

El mismo carácter y tratamiento tienen los demás complementos personales de origen histórico que no tengan la consideración de complementos tipo A o tipo E, y los de aquellos empleados con tratamiento salarial diferenciado que no pasaron a integrarse en un sistema de trabajo por objetivos individuales.

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.

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

Cláusula 16.

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

2. Al personal incluido en el sistema de trabajo por objetivos no le serán de aplicación las tablas salariales, los sistemas de incrementos salariales establecidos en el presente Convenio Colectivo, ni aquellas otras cláusulas del mismo en las que expresamente así se determine, salvo lo especialmente establecido para el personal de este Colectivo con clase salarial 51 o inferior, a partir del año 2000, y lo establecido en el párrafo segundo de la cláusula 15.

3. A partir del día 1 de noviembre de 1999, 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/complemento de antigüedad: Los que viniese percibiendo hasta el momento de su incorporación al sistema de trabajo por objetivos.

B) Complemento personal E: Comprende la suma de las cuantías correspondientes a los conceptos salariales establecidos en la cláusula 24, excepto el salario base, y de los complementos personales de tipo A o H que viniese percibiendo hasta el momento.

Asimismo, comprende la cuantía correspondiente al incentivo global complementario, en cómputo anualizado, que hubiese percibido durante el año natural inmediatamente anterior a su incorporación al sistema de trabajo por objetivos.

Cláusula 17.

A partir del día 1 de noviembre de 1999, en caso de que el empleado solicitase la renuncia al sistema de trabajo por objetivos para volver a regirse por las condiciones generales del Convenio Colectivo, y fuera aceptada por la compañía, la retribución quedará compuesta por los siguientes conceptos salariales:

A) Tabla salarial (cláusulas 14 y 24)/complemento de antigüedad: Los correspondientes al puesto de trabajo desempeñado.

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

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

C) Complemento personal 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, más la cuantía del incentivo global complementario que tuviese incorporada a su salario en la fecha de producirse su incorporación al sistema de trabajo por objetivos.

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

D) Incentivo global complementario: El que corresponda al puesto de trabajo desempeñado y área a la que pertenezca, en los términos y condiciones establecidos en la cláusula 23.

SECCIÓN 3.^a QUINQUENIOS

Cláusula 18.

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

SECCIÓN 4.^a PLUSES

Cláusula 19.

1. Los pluses reglamentarios de trabajo tóxico, penoso, y peligroso serán del 20 por 100 sobre el salario base más el complemento personal y se abonarán 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 40 por 100 del salario base, a partir del día 1 de enero de 1999; del 45 por 100 del salario base, durante el año 2000, y del 50 por 100 del salario base, durante el año 2001, 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. Los efectos económicos derivados de la aplicación de este horario serán a partir del día 1 de noviembre de 1999.

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.

A partir del día 1 de noviembre de 1999, 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 sólo 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. A partir del día 1 de noviembre de 1999, el personal que trabaje en régimen de turnos (mañana/tarde, mañana/noche, tarde/noche o mañana/tarde/noche) percibirá un plus por día trabajado de acuerdo con la escala que se indica a continuación:

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

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

Otras rotaciones: 10 por 100 del 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.

4. Al trabajo en días no laborables, siempre que sea por aplicación de acuerdos entre la Dirección de la compañía y la representación de los trabajadores, relativos a la sustitución de jornadas de trabajo completas dejadas de realizar, según lo previsto en la cláusula 5.^a, párrafo cuarto, y en la cláusula 8.^a, apartado 2, párrafo tercero, le será de aplicación, a partir del día 1 de noviembre de 1999 y durante el resto de dicho año, un plus del 40 por 100 del salario establecido en la tabla salarial de la cláusula 24; del 45 por 100 del salario establecido en la tabla salarial de la cláusula 24 durante el año 2000, y del 50 por 100 del salario establecido en la tabla salarial de la cláusula 24 durante el año 2001. El plus se abonará por día trabajado en estas circunstancias, siempre que se trabajen como mínimo cuatro horas de la jornada laboral.

5. A la realización del trabajo en día no laborable en la modalidad del denominado cuarto turno le será de aplicación la cantidad de 9.363 pesetas, en 1999, por día trabajado en estas circunstancias, siempre que se trabajen como mínimo cuatro horas de la jornada laboral.

Esta compensación tendrá un incremento del IPC previsto por el Gobierno para cada uno de los años 2000 y 2001.

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

6. El desplazamiento de vacaciones en los términos previstos en la cláusula 7.^a, apartado segundo, se compensará con un plus del 10 por 100 del salario base por cada día desplazado fuera del período general establecido en el punto 1 de la misma.

7. Estos pluses también serán de aplicación desde el día 1 de enero del año 2000 al personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, con clase salarial 51 o inferior. No afectarán al personal con clase salarial 52 o superior, a quienes la compañía aplicará su normativa interna sobre política salarial para este colectivo.

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

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

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

SECCIÓN 5.^a GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Cláusula 20.

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

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

SECCIÓN 6.^a HORAS EXTRAORDINARIAS

Cláusula 21.

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. Durante el año 1999 el valor base de la hora extraordinaria se calculará mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{complemento personal/mes}) \times 14 \text{ meses}}{1.695 \text{ horas}} \times 0,651$$

Durante el año 2000 el valor base de la hora extraordinaria se calculará mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{complemento personal/mes}) \times 14 \text{ meses}}{1.687,5 \text{ horas}} \times 0,648$$

A partir del 1 de enero del año 2001 el valor base de la hora extraordinaria se calculará mediante la siguiente fórmula:

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

A estos efectos, únicamente se considerarán los complementos personales de antigüedad, y de tipos A y H.

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

El incentivo global mínimo se percibirá en horas extraordinarias.

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

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

4. No se computarán dentro del límite establecido en la legislación vigente las horas que hayan sido compensadas con descanso durante el año natural y el primer semestre del año siguiente a su realización.

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

SECCIÓN 7.^a PAGO POR BANCO

Cláusula 22.

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

CAPÍTULO IV

SECCIÓN ÚNICA. SISTEMA DE INCENTIVO GLOBAL

Cláusula 23.

El sistema de incentivo global (SIG) es de aplicación general en todo el ámbito de la Empresa, en los términos que se indican en el presente Convenio.

Se exceptúa el personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos y al incluido en expedientes de regulación de empleo, aprobados con anterioridad a la firma de este Convenio.

El sistema de incentivo global se regula de acuerdo con el marco de condiciones esenciales que a continuación se indica:

1. El sistema de incentivo global se aplica en función de un índice de incentivo global, abreviadamente IIG, determinado por cada área de aplicación, en función de la productividad obtenida y la calidad garantizada.

La medida de los tiempos asignados en el sistema de incentivo global se realiza mediante la utilización del sistema MTM.

El rendimiento computable por este sistema es el obtenido por el conjunto de la plantilla que participa directamente en la producción de cada unidad productiva directa. El rendimiento mínimo exigible es el que puede alcanzar la plantilla productiva efectuando su trabajo en condiciones normales, sin graves fatigas físicas ni mentales, con un esfuerzo razonable y sin detrimento de su integridad, y corresponde en este sistema a un índice de incentivo global igual a 100, equivalentes en términos de esfuerzo a idéntico índice de eficacia en el sistema MTM.

2. El sistema de incentivo global se aplica en cada una de las siguientes áreas:

Fábrica de conmutación de Villaverde.

Fábrica de acceso de Toledo.

Departamentos funcionales y demás personal indirecto.

El índice de incentivo global es único para cada una de las áreas antes citadas, y se elabora sobre la base de la actividad en sus correspondientes unidades productivas directas (fábricas), realizándose la liquidación en función del volumen de producto entregado.

A los departamentos funcionales y demás personal indirecto les será de aplicación el índice de incentivo global medio ponderado en las fábricas de conmutación de Villaverde y de acceso de Toledo.

3. El índice de incentivo global se determina sobre una base equivalente al sistema MTM. Dada su naturaleza global no se considerarán improductivos ni demás desviaciones fuera del contenido de las fórmulas de aplicación en cada área.

4. El incentivo global, como concepto retributivo derivado del sistema de incentivo global, tiene la consideración de complemento por cantidad de trabajo con calidad aceptada. Este complemento no tiene carácter de consolidable. Su percepción empezará al alcanzarse el rendimiento mínimo exigible, que queda establecido en el índice de incentivo global igual a 100.

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

5. El incentivo global se distribuye en dos partes: Incentivo global mínimo e incentivo global complementario.

El incentivo global mínimo se percibirá en 14 mensualidades, siempre que se alcance un índice de incentivo global no inferior a 100, o cuando sea inferior por causas no imputables al trabajador, en las cuantías que para cada grupo salarial se determinan en la cláusula 24 del presente Convenio Colectivo.

El incentivo global complementario se percibirá cuando el índice de incentivo global sea superior a 100 durante el período comprendido entre el 1 de enero de 1999 y el 31 de octubre de 1999; sea superior a 101 durante el período comprendido entre el 1 de noviembre de 1999 y el 31 de diciembre de 1999; sea superior a 103 durante el año 2000, y sea superior a 105 durante el año 2001, según el baremo establecido al efecto en función de dicho índice, con el carácter de incentivo por cantidad de trabajo con calidad aceptada, en las condiciones establecidas en el desarrollo de este sistema de incentivos.

Se considera como personal participante directo al personal clasificado organizativamente como personal directo a la producción, realizando tareas incluidas en las pautas de fabricación y perteneciente a las fábricas indicadas en el apartado 2 de esta cláusula, con sistema de incentivo global ya implantado a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo. El resto del personal se considera como personal participante indirecto, y percibirá, con el índice de incentivo global que corresponda a su área, una cantidad equivalente al 50 por 100 del baremo aplicable al Técnico de fabricación C.

El personal perteneciente al colectivo integrado en el sistema de trabajo por objetivos no percibirá cantidad alguna en concepto de incentivo global.

6. El incentivo global complementario, en su caso, se devengará mensualmente, en 11 mensualidades al año.

Por estar calculado globalmente, no se abonará en vacaciones ni en gratificaciones extraordinarias.

Para su liquidación, el incentivo global complementario, cuando proceda, se abonará únicamente por las horas efectivas de trabajo acreditadas por cada empleado en el período mensual correspondiente.

7. Cuando el índice de incentivo global alcanzado en un período mensual en cualquier área de aplicación sea inferior a 100, por causas impu-

tables a los trabajadores, no serán de aplicación al personal de dicha área las retribuciones indicadas en la cláusula 24 del presente Convenio Colectivo, aplicándose en su lugar la tabla salarial contenida en la cláusula 14.

8. La Dirección de la compañía informará a la representación central de los trabajadores cuando se produzca alguna de las causas previstas en el apartado 7 de la presente cláusula.

Cláusula 24.

Las percepciones garantizadas para el personal que trabaje bajo el sistema de incentivo global con un índice de incentivo global no inferior a 100, o cuando éste sea inferior por causas no imputables al trabajador, están constituidas por el salario base y el incentivo global mínimo (IGM) para cada grupo salarial, y son las que se indican a continuación, desde el día 1 de enero de 1999 al 31 de octubre de 1999:

Grupo salarial	Salario base — Pesetas/mes	I. global mínimo — Pesetas/mes	Total — Pesetas/mes	Total — Pesetas/año
<i>Obreros</i>				
F-1	93.691	69.535	163.226	2.285.164
F-2	96.270	69.788	166.058	2.324.812
F-3	98.364	70.733	169.097	2.367.358
F-4	102.675	71.723	174.398	2.441.572
F-5	108.122	73.941	182.063	2.548.882
F-6	115.801	74.279	190.080	2.661.120
<i>Empleados</i>				
1	96.270	53.543	149.813	2.097.382
2	98.364	54.186	152.550	2.135.700
3	102.675	55.316	157.991	2.211.874
4	108.122	56.926	165.048	2.310.672
5	115.801	58.465	174.266	2.439.724
6	125.529	60.257	185.786	2.601.004
7	136.369	62.342	198.711	2.781.954
8	148.449	65.181	213.630	2.990.820
9	162.170	68.879	231.049	3.234.686
10	174.349	73.902	248.251	3.475.514

A partir del día 1 de noviembre de 1999 y hasta el 31 de diciembre de 1999, las percepciones garantizadas para el personal que trabaje bajo este sistema de incentivo global con un índice de incentivo global no inferior a 100, o cuando éste sea inferior por causas no imputables al trabajador, estarán constituidas por el salario base y el incentivo global mínimo (IGM) para cada grupo salarial, y son las que se indican a continuación:

Grupo salarial	Salario base — Pesetas/mes	I. global mínimo — Pesetas/mes	Total — Pesetas/mes	Total — Pesetas/año
<i>Obreros</i>				
F-1	93.691	70.606	164.297	2.300.158
F-2	96.270	70.859	167.129	2.339.806
F-3	98.364	71.822	170.186	2.382.604
F-4	102.675	72.849	175.524	2.457.336
F-5	108.122	75.112	183.234	2.565.276
F-6	115.801	75.450	191.251	2.677.514
<i>Empleados</i>				
1	96.270	54.129	150.399	2.105.586
2	98.364	54.772	153.136	2.143.904
3	102.675	55.902	158.577	2.220.078
4	108.122	57.512	165.634	2.318.876
5	115.801	59.051	174.852	2.447.928
6	125.529	60.843	186.372	2.609.208
7	136.369	62.928	199.297	2.790.158
8	148.449	65.767	214.216	2.999.024
9	162.170	69.465	231.635	3.242.890
10	174.349	74.488	248.837	3.483.718

Las retribuciones contenidas en las tablas precedentes se percibirán en horas extraordinarias, domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

El incentivo global mínimo constituye, por su carácter y naturaleza, un complemento por cantidad de trabajo con calidad aceptada, unido al sistema de incentivo global que se describe en el presente capítulo.

CAPÍTULO V

SECCIÓN ÚNICA. TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS

Cláusula 25.

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

A partir del día 1 de noviembre de 1999, la estructura, regulación y cuantías de la compensación por gastos de viaje serán las siguientes:

1.º 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.º Desplazamientos interurbanos en el día: Se refiere al supuesto en que el trabajador inicia y termina su jornada laboral completa en un punto situado fuera de la localidad en que se encuentra situado su centro de trabajo y en un radio de hasta 75 kilómetros de la misma. Este apartado sólo será de aplicación al personal de los departamentos de Instalaciones y Servicios Post-Venta.

La compensación por todos los conceptos será:

Hasta 25 kilómetros: Dieta de 1.962 pesetas.

Entre 25 y 50 kilómetros: Dieta de 4.694 pesetas.

Entre 50 y 75 kilómetros: Dieta de 6.012 pesetas.

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

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

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

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

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

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

El medio de transporte será el que la compañía determine en cada caso, y preferentemente en ferrocarril 1.ª clase, si no hubiera ningún otro medio público más adecuado.

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

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

Con alojamiento y dos comidas: Dieta de 8.185 pesetas.

Con una sola comida: Dieta de 1.962 pesetas.

En este caso, si se retorna a la localidad de contrato después de las veinte horas, se abonará dieta de 6.012 pesetas.

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

En los viajes dentro del territorio peninsular, incluido Andorra, de duración superior a cuatro semanas, el trabajador podrá solicitar la sus-

titución 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.º Régimen especial para Ceuta, Melilla, Illes Balears, Canarias y Andorra: Aplicable exclusivamente al personal desplazado desde la península o desde otra isla distinta del punto de trabajo:

Con alojamiento y dos comidas: Dieta alimentaria de 5.020 pesetas más el importe del gasto pagado por alojamiento en establecimiento de la categoría autorizada por la compañía.

Con una sola comida: Dieta de 2.405 pesetas.

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

5.º 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.º El personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos tendrá opción a viajar por el sistema de gastos pagados o percibir las compensaciones por gastos de viaje indicadas en los apartados 3.º y 4.º de la presente cláusula.

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

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

9.º Cuando los representantes legales de los trabajadores deban asistir a las reuniones de los órganos centrales de representación de la empresa o a las que convoque la Dirección de la misma, viajarán, según proceda, con las condiciones previstas en esta cláusula.

Cláusula 26.

El personal que preste sus servicios en el centro de trabajo de Tres Cantos a partir de la firma del presente Convenio, salvo el que resida en dicho municipio, percibirá la cantidad de 1.405 pesetas por día efectivamente trabajado en ese centro, en concepto de gastos de transporte.

La mencionada cantidad será revisada en el mismo porcentaje en que se incremente el precio del abono de transportes urbanos de la Comunidad Autónoma de Madrid, con efectos del día 1 del mes siguiente a aquel en que se aplique la nueva tarifa.

Cláusula 27.

1. Los desplazamientos realizados por motivos de trabajo en automóvil propio, en aquellos casos en que esto se autorice por la compañía, entre centros de trabajo de la empresa, serán compensados con 31 pesetas en el período 1 de enero de 1999 a 31 de octubre de 1999; 32 pesetas en el período 1 de noviembre de 1999 a 31 de diciembre de 1999; 33 pesetas durante el año 2000, y 34 pesetas durante el año 2001, por kilómetro de distancia entre centros de origen y de desplazamiento, según el cuadro de distancias en kilómetros, para viajes de ida y vuelta, establecidos a continuación:

Centro	R. Prado	Villaverde	Pío XII	Toledo	T. Cantos
R. Prado ...	—	16	24	160	72
Villaverde .	16	—	40	144	88
Pío XII	24	40	—	184	48
Toledo	160	144	184	—	232
T. Cantos ..	72	88	48	232	—

Esta percepción es incompatible con la establecida en el apartado 2.º de la cláusula 25.

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

Si se estableciesen nuevos centros de trabajo no contemplados en el cuadro anterior, la compañía fijaría las distancias y compensaciones correspondientes respecto a los centros existentes, aplicando los mismos criterios vigentes.

CAPÍTULO VI

SECCIÓN 1.ª BENEFICIOS SOCIALES

Cláusula 28.

Los empleados de «Alcatel España, Sociedad Anónima» que estuvieran en alta dentro de la plantilla activa de la compañía el día 1 de agosto de 1999, percibirán con la nómina de dicho mes la cantidad de 71.563 pesetas. 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 de salarial.

A partir del 1 de enero del año 2000, esta compensación se devengará por años naturales. Los empleados que el 1 de agosto no lleven un año de antigüedad percibirán una dozava parte de la cantidad total por cada mes de antigüedad comprendido entre la fecha de ingreso y el mes de julio, ambos inclusive.

A los empleados que por tener más de un año de antigüedad en el momento del devengo hayan percibido la cantidad completa, si causasen baja en la empresa a partir de ese momento, dentro del año, se les descontará en la liquidación tantas dozavas partes de la cantidad total como meses medien entre la fecha de la baja y el 31 de diciembre del año.

SECCIÓN 2.ª AYUDA A DISMINUIDOS PSÍQUICOS

Cláusula 29.

Los trabajadores que acrediten pertenecer como mutualistas de número a la Mutualidad de Previsión Social para Ayuda a Subnormales, percibirán en 1999 una ayuda de 35.000 pesetas; 37.000 pesetas en el año 2000, y 40.000 pesetas en el año 2001, por cada hijo inscrito en la mencionada mutualidad.

SECCIÓN 3.ª CRÉDITOS PARA VIVIENDAS

Cláusula 30.

Durante el período de vigencia de este Convenio se concederán créditos para la adquisición de viviendas, según las normas establecidas. A este fin se crea un fondo de 38.000.000 de pesetas en el año 1999; 42.000.000 de pesetas en el año 2000, y 45.000.000 de pesetas en el año 2001, para el personal no perteneciente al Sistema de trabajo por objetivos o que perteneciendo al mismo tenga asignada una clase salarial 51 o inferior.

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

CAPÍTULO VII

SECCIÓN 1.ª INCAPACIDAD TEMPORAL

Cláusula 31.

Al personal no perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos se le garantiza la percepción del 100 por 100 de la retribución establecida en la cláusula 24 que tenga asignada, más los complementos de antigüedad y de tipos A y H que tuviesen.

Al personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos se le garantiza la percepción del 100 por 100 del salario base establecido en la cláusula 24 que tenga asignada, más los complementos de antigüedad y de tipo E que tuviesen.

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

SECCIÓN 2.^a ANTICIPACIÓN DE LA JUBILACIÓN

Cláusula 32.

La empresa complementará a su cargo, con carácter de indemnización, el importe de la pensión que pudiera corresponder al personal que se jubile anticipadamente antes de cumplir la edad de sesenta y cinco años, hasta el 100 por 100 de la retribución establecida en la cláusula 24 que tenga asignada, más los complementos de antigüedad y de tipos A y H que tuviesen en caso de no pertenecer al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos y, hasta el 100 por 100 del salario base establecido en la cláusula 24 que tenga asignado, más los complementos de antigüedad y de tipo E que tuviesen, en caso de pertenecer al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, ambos en base anual, en el momento de pasar a la situación anticipada de jubilación, y hasta que cumpla los sesenta y cinco años de edad si, de acuerdo con el Régimen General de la Seguridad Social, tuviese derecho a jubilación pensionada, y siempre que a juicio de la empresa las circunstancias del empleado y las razones que aduzca para anticipar su jubilación así lo justificasen.

CAPÍTULO VIII

SECCIÓN ÚNICA. COMISIÓN PARITARIA

Cláusula 33.

En el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la firma de este Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria, que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo.

La Comisión estará compuesta de seis miembros representantes de los trabajadores, designados por el Comité Intercentros de entre sus miembros, e igual número de representantes de la empresa nombrados por la Dirección de la misma.

La Secretaría de la Comisión Paritaria estará constituida por tres de sus miembros; dos por la representación 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 de 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 34.

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

Cláusula 35.

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

CAPÍTULO IX

SECCIÓN ÚNICA. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Cláusula 36.

Los órganos de representación de los trabajadores se elegirán conforme a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, la composición de las representaciones sindicales deberá ajustarse a lo legalmente establecido de acuerdo con las plantillas reales de cada centro de trabajo.

Cláusula 37.

Los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de Personal, en su caso, dispondrán con carácter general del crédito de horas mensuales

para las actividades propias de la representación que ostentan, previsto en el artículo 68.e) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los Comités de Empresa podrán acordar la acumulación de las horas de que dispone la totalidad de sus miembros como crédito mensual y distribuirlos entre uno o varios de los mismos, sin que ello redunde en perjuicio del normal desarrollo del proceso productivo. A tal efecto, los Comités, a través de su Secretaría, comunicarán al Director del correspondiente centro de trabajo, mensualmente y con una antelación de, al menos, una semana, el programa de distribución individualizada de las horas.

Cuando los representantes legales de los trabajadores deban asistir a las reuniones de los órganos centrales de representación de la empresa, o a las que convoque la Dirección de la misma, viajarán, según proceda, con la dieta prevista en el capítulo V de este Convenio.

Cláusula 38.

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

Cláusula 39.

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

Este Comité se reunirá con carácter ordinario cada dos meses.

Cláusula adicional primera.

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 ésta, podrán constituirse en acuerdos aplicables para dicho centro con la misma eficacia general de las normas del presente Convenio.

Cláusula adicional segunda.

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

Cláusula adicional tercera.

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 éstos 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.

Cláusula transitoria primera.

El presente Convenio es aplicable a todo el personal que forme parte de las plantillas de «Alcatel España, Sociedad Anónima» el día 1 de noviembre de 1999, y los pactos contenidos en el mismo, salvo aquellos que con-

tengan indicación expresa al respecto, serán efectivos a partir del 1 de enero de 1999.

Cláusula transitoria segunda.

El personal residente en el municipio de Tres Cantos que a la entrada en vigor del presente Convenio viniese percibiendo cantidades en concepto de compensación por gastos de transporte, por el hecho de prestar sus servicios a la compañía en su centro de trabajo del municipio antes citado, seguirá percibiéndola con carácter «ad personam», en tanto se mantenga dicho concepto en el Convenio Colectivo y sigan prestando sus servicios en el mencionado centro de trabajo.

24666 RESOLUCIÓN de 10 de diciembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IX Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Air France».

Visto el texto del IX Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Air France» (código Convenio número 9005972), que fue suscrito con fecha 2 de septiembre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Comités de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 10 de diciembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IX CONVENIO COLECTIVO DE LA «SOCIEDAD AIR FRANCE» (1998-2002)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la «Sociedad Air France» y el personal incluido en su ámbito de aplicación territorial y personal.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación territorial.*

Estas normas serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la compañía tenga establecidos en todo el Estado español, así como en los que pueda crear en el futuro dentro de este ámbito.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación personal.*

El presente Convenio ordena las relaciones laborales entre la «Sociedad Air France» y el personal contratado en España que en esta compañía preste sus servicios.

Queda excluido del presente Convenio el personal francés de Dirección y de Servicios Técnicos destinado en España.

Artículo 4. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor con efectos del día 1 de enero de 1998 y tendrá una vigencia de cinco años (hasta 31 de diciembre del año 2002), siendo prorrogable de año en año si en el plazo de tres meses, como mínimo, anteriores a la fecha de su expiración o de cualquiera de sus prórrogas, no ha sido denunciado formalmente por cualquiera de las partes. Una vez efectuada la denuncia, la negociación se iniciará dentro de los treinta días siguientes.

Queda excluido, expresamente, de los efectos de la retroactividad, todo el capítulo salarial, cuya vigencia se extiende desde el 1 de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2002.

Una vez inscrito el presente Convenio en el Registro especial de Convenios Colectivos y efectuado el correspondiente depósito en el organismo pertinente del Ministerio de Trabajo y publicado de acuerdo a las disposiciones legalmente establecidas, se dará a conocer al personal de la empresa, quedando exhibido de forma permanente un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo, para conocimiento de toda la plantilla de la empresa.

Artículo 5. *Comisión Mixta.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

A) Composición.—La Comisión Mixta está integrada paritariamente por tres miembros de la representación legal de los trabajadores que, preferentemente, hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, y por tres representantes de Air France, quienes, de entre ellos, elegirán un Secretario.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

B) Procedimiento.—Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación los representantes de los trabajadores o Air France.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

C) Funciones.—Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.

2. A requerimiento de las partes, deberá mediar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, siempre que dichas consultas, individuales o colectivas, hayan sido presentadas a la Comisión Mixta a través de alguna de las partes.

En este sentido, la Comisión Mixta coordinará su actuación con los mecanismos de Mediación, Conciliación y Arbitraje del SIMA.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en la empresa por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

5. Desarrollar los trabajos previstos en cada una de las Comisiones específicas previstas en el Convenio.

6. Entender y analizar, con carácter previo y obligatorio, la evolución y las previsiones sobre empleo en la compañía, con especial atención a los contratos con becarios y ETT.

Artículo 6. *Derechos adquiridos.*

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma del presente Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7.

La organización del trabajo, la gestión directa, técnica y administrativa de la compañía compete a la empresa, así como la autoridad que ejercerá a través de sus mandos.

Artículo 8.

La compañía se compromete a informar a los representantes de los trabajadores de todas las modificaciones que afecten directamente al personal, y éstos, asimismo, se comprometen a colaborar con la empresa para el desarrollo y puesta en práctica de dichas medidas.