

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**1278** *Resolución de 28 de enero de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Alcatel Lucent España, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Alcatel Lucent España, SAU (código de convenio núm. 90004872011981) que fue suscrito con fecha 11 de diciembre de 2014, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 28 de enero de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **XXI CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA ALCATEL-LUCENT ESPAÑA, S.A.U.**

##### CAPÍTULO I

##### *Sección 1.ª* *Ámbito de aplicación y vigencia*

Artículo 1. *Naturaleza jurídica, ámbito territorial y personal.*

El presente convenio colectivo interprovincial, concertado por la comisión negociadora, constituida por los miembros designados al efecto por el comité intercentros y por la dirección de Alcatel-Lucent España, S.A.U., es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla activa de Alcatel-Lucent España, S.A.U., cualquiera que sea el lugar en que preste sus servicios.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio, a efectos del tratamiento salarial, del establecimiento de los incrementos anuales, del sistema de promoción y de todos los aspectos contenidos en el convenio que así lo especifiquen, todos los empleados con grupo profesional 00.

Sin perjuicio de lo determinado en el párrafo anterior, el personal que ostente grupo profesional 07 o inferior tendrá las siguientes condiciones:

a) Sus incrementos salariales se ajustarán a lo que disponga al efecto el presente convenio colectivo. No obstante, la dirección, fuera del ámbito de aplicación del convenio colectivo, podrá aplicar a los integrantes de estos grupos, individualmente considerados, políticas salariales complementarias a la establecida en el convenio colectivo.

b) Las promociones para acceder hasta el grupo profesional 07 contarán con la participación de la representación de los trabajadores.

Los empleados con grupo profesional superior al 07 se identifican como grupo profesional 00.

Todos los empleados de la empresa quedan incluidos en el sistema de trabajo por objetivos.

Las referencias de género que puedan hacerse en el convenio colectivo deben entenderse como realizadas a ambos géneros, sin discriminación alguna al respecto.

#### Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El periodo de duración del presente convenio será de dos años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2014 y finalizando el día 31 de diciembre de 2015, 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 finalización de la vigencia del convenio colectivo o de cualquiera de sus prórrogas.

Transcurrido el período inicial de vigencia o la prórroga, en su caso, seguirá aplicándose el convenio colectivo con el mismo alcance y contenido hasta tanto no se apruebe y entre en vigor un nuevo convenio colectivo.

Salvo en lo que se indique expresamente en el texto del presente Convenio colectivo, todos los importes económicos aplicables al año 2014 son exactamente los mismos que los pactados en el XX Convenio Colectivo interprovincial de la empresa Alcatel-Lucent España, S.A.U. Para el año 2015 los importes económicos del presente convenio serán los indicados expresamente, resultado de los pactos establecidos entre ambas representaciones de la comisión negociadora del convenio.

#### *Sección 2.ª Compensación y absorción*

#### Artículo 3. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas pactadas en este convenio colectivo 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 empleados que las contenidas en el presente convenio colectivo.

En ningún caso será compatible la aplicación del presente convenio con la aplicación de condiciones y derechos, tanto generales como personales, procedentes de otro convenio colectivo. La aplicación o aplicabilidad de este convenio colectivo determinará automáticamente la exclusión de cualquier otro convenio colectivo que verse sobre las materias que aquí se acuerdan.

#### Artículo 4. *Garantías personales.*

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 empleados, 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 cada grupo profesional, manteniéndose estrictamente «ad personam».

## CAPÍTULO II

### Sección 1.<sup>a</sup> Jornada de trabajo

#### Artículo 5. *Jornada anual.*

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

Ante las características especiales de la actividad desempeñada bajo el sistema de trabajo por objetivos, la jornada de trabajo, según necesidades, será distribuida durante todo el año natural.

#### Artículo 6. *Jornada de trabajo diaria.*

1. Jornada ordinaria de trabajo. La jornada de trabajo ordinaria es de ocho horas netas de trabajo efectivo, durante todo el año, con entrada de 7:30 a 9:00 horas y salida de 16:00 a 17:30 horas, 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 comunicado de la dirección de la empresa, que será expuesto en los tablones de anuncios.

2. Jornada continuada de trabajo. Excepcionalmente, en aquellas actividades en que así se precise, para asegurar los niveles requeridos de atención y servicio al cliente, se aplicará una jornada de trabajo de siete horas y media continuadas de trabajo efectivo, con entrada a las 7:30 y salida a las 15:00 horas, con un descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo y se disfrutará con carácter general al final de la jornada.

3. Jornada de trabajo en el sistema de turnos. Los regímenes de jornada de trabajo a dos turnos, tres turnos, turnos en jornadas no laborables, otros turnos y necesidad de trabajo a turnos, en cumplimiento de las necesidades requeridas por los clientes, serán los siguientes:

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

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

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

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

3.3 Trabajo a turnos 1en jornadas no laborables. El trabajo a turnos en jornadas no laborables será de aplicación en trabajos en los que dicho régimen de trabajo, incluida su realización en sábados, domingos, festivos o días inhábiles según calendario laboral, constituya una situación inherente a la actividad del departamento, en función de las actividades a realizar para asegurar los niveles requeridos de atención y servicio al cliente.

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

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

3.4 Necesidad de trabajo a turnos. Cuando por razones técnicas, organizativas o de carga de trabajo y, para asegurar en todo caso los niveles requeridos de atención y servicio al cliente, fuera necesario realizar en cualquier departamento de la empresa trabajo a turnos, incluido el denominado trabajo a turnos en jornadas no laborables, la dirección, previa información escrita, justificativa y razonada a la representación de los trabajadores, lo comunicará a los empleados afectados con la antelación mínima a su fecha de comienzo más abajo citada:

Turno	Preaviso
Mañana/tarde . . . . .	1 semana
Tarde/noche o noche/mañana . . . . .	2 semanas
Mañana/tarde/noche. . . . .	2 semanas
En jornadas no laborables . . . . .	2 semanas

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

Como excepción a lo establecido en el cuadro anterior, y como consecuencia de la necesidad de atender trabajos específicos encargados por clientes, la necesidad de implantar el trabajo a turnos, previa información escrita a la representación de los trabajadores, se comunicará por la dirección de la empresa a los empleados afectados con una antelación mínima de una semana a la fecha establecida para el comienzo del trabajo, salvo que los clientes comuniquen por escrito la fecha de comienzo con una antelación inferior a la semana, en cuyo caso, los empleados serán informados de la misma tan pronto ello sea posible.

4. Disponibilidad para intervención inmediata. El personal técnico de las áreas de ingeniería, soporte técnico, instalación, prueba de equipos, operaciones, mantenimiento, asistencia técnica y resolución de contingencias técnicas está sujeto a situación de disponibilidad para intervención inmediata, en cumplimiento de las necesidades requeridas por los clientes.

Las jornadas de disponibilidad se establecerán por la dirección de cada departamento entre todos los técnicos de las citadas áreas, de forma que se cubran las necesidades establecidas por los clientes.

El personal en situación de disponibilidad para intervención inmediata deberá contactar con quien requiera su intervención en un plazo no superior a 15 minutos desde que se le comunique el aviso de intervención, atendiendo las incidencias que se presenten.

El personal podrá intercambiar las jornadas de disponibilidad, aplicando un criterio flexible, siempre que se cubran las necesidades establecidas por el cliente y previa autorización de la dirección de cada departamento.

En caso de intervención en situación de disponibilidad, el período de intervención será computado como de trabajo efectivo, disfrutando el empleado del tiempo compensatorio equivalente al día siguiente de la intervención, de forma que no suponga un incremento de la jornada, en cómputo anual, establecida en convenio colectivo. En caso que por necesidades de trabajo o por calendario laboral no sea posible disfrutar al día siguiente del descanso equivalente al período de intervención, el disfrute del tiempo

compensatorio equivalente se realizará dentro de las 2 semanas siguientes a la intervención, por acuerdo entre empleado y supervisor.

En ningún caso se generará compensación de horas extraordinarias ni bolsa de vacaciones como consecuencia de las intervenciones realizadas.

La intervención puede realizarse de forma remota y sin desplazamiento físico (sin presencia) o con desplazamiento a centrales, instalaciones, oficinas del cliente o de la empresa (con presencia).

5. Como consecuencia de la necesidad de alcanzar un mayor grado de competitividad y de asegurar, en todo caso, los niveles requeridos de atención y servicio al cliente, los técnicos de las áreas de ingeniería, soporte técnico, instalación, prueba de equipos, operaciones, mantenimiento, asistencia técnica y resolución de contingencias técnicas, están sujetos, de acuerdo con las necesidades de trabajo que en cada momento se produzcan, a desarrollar su actividad indistintamente bajo el régimen de jornada de trabajo ordinaria, continuada o bajo el sistema de turnos, en cualquiera de sus modalidades, o bajo el régimen de disponibilidad para intervención inmediata.

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

7. En aquellos puestos de trabajo en que, a juicio de la dirección de la empresa, se requiera una distribución distinta de la jornada, se establecerá ésta mediante acuerdos individuales con los empleados afectados. La dirección de la empresa informará a la comisión paritaria sobre los acuerdos que alcance con los empleados afectados.

#### Artículo 7. *Reducción de jornada.*

La reducción de jornada se llevará a cabo conforme a la legislación vigente, así pues, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, reducción que se disfrutará al principio o al final de la jornada de trabajo (ampliación sobre el artículo 37.5 TRLET).

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Se podrá conceder una reducción de jornada por motivos personales o por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, con hijos a cargo, cuando lo permitan las actividades de la empresa y de servicio al cliente, previa autorización de la dirección del departamento correspondiente y del departamento de recursos humanos.

La situación de los hijos, cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, deberá haber sido inscrita en el registro correspondiente y comunicada a la oficina de personal con carácter previo.

#### *Sección 2.ª Vacaciones y festividades*

#### Artículo 8. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de veinticinco días laborables para todo el personal, a disfrutar durante todo el año natural. El período de devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre. Para el personal que se incorpore durante el año natural se calcularán las vacaciones de forma proporcional a su fecha de incorporación.

La planificación del período de vacaciones entre los empleados y sus supervisores, en función de las necesidades de trabajo, deberá realizarse con al menos dos meses de antelación, teniendo prioridad las propuestas de los empleados para fijar al menos quince días laborables de dicho período. Las propuestas de los empleados sólo podrán ser rechazadas por sus supervisores por razones de actividad debidamente justificadas.

No obstante, por razones de actividad debidamente justificadas, previa información a la representación de los trabajadores, se podrán fijar hasta diez días laborables del período de vacaciones para grupos específicos de empleados.

En caso de que fuera necesario modificar un período superior a diez días laborables, se requerirá un acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores. Estas modificaciones deberán comunicarse a los interesados con una antelación mínima de dos meses.

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

El período de disfrute de vacaciones finalizará el 31 de diciembre del año de su devengo, salvo que, por necesidades de trabajo, no se hubiesen podido disfrutar en el año natural, en cuyo caso podrán disfrutarse hasta el 31 de marzo del año siguiente.

En caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precisase reposo domiciliario, se interrumpirá el disfrute de las vacaciones por el período que dure la hospitalización o reposo. Los empleados deberán comunicar dicha situación a la oficina de personal en el momento en que se produzca el hecho causante aportando el parte de baja de la seguridad social o el certificado médico correspondiente.

Cuando el período de vacaciones del trabajador fijado de acuerdo al procedimiento descrito en los párrafos anteriores coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente de trabajo, embarazo, parto o lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del TRLET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En el caso de empleados afectados por un convenio regulador por separación o divorcio, se dará prioridad al disfrute de vacaciones coincidiendo con el período de custodia de los hijos, por lo que la planificación del período de vacaciones entre los empleados y sus supervisores, en función de las necesidades de trabajo, deberá realizarse con al menos dos meses de antelación.

Régimen especial del personal de servicio al cliente, instalaciones, operaciones, asistencia técnica, mantenimiento, post-venta o similares: la planificación del período de vacaciones y días no laborables entre los empleados y sus supervisores deberá realizarse con al menos dos meses de antelación, manteniendo en todo momento el cumplimiento de las necesidades de tales servicios en la forma que disponga la dirección de cada departamento para su prestación efectiva con el carácter de continuidad y permanencia que los mismos requieran.

No se podrán fijar períodos de vacaciones inferiores a una semana natural, salvo acuerdo entre empleado y supervisor.

#### Artículo 9. *Calendario laboral.*

Será acordado para cada año en el seno de la comisión paritaria del convenio colectivo. En caso de no llegarse a un acuerdo entre ambas partes, la dirección de la empresa establecerá el calendario laboral aplicable en cada centro de trabajo, sin menoscabo de las acciones legales que asistan a la representación de los trabajadores.

Tendrán carácter de no laborables los días festivos determinados por los organismos competentes, los sábados y domingos, los días 24 y 31 de diciembre y los que así se determinen en el calendario laboral de cada centro de trabajo.

Artículo 10. *Permisos retribuidos.*

1. El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo indicado en cada caso:

a) Exámenes para la obtención de un título académico o profesional: por el tiempo necesario [artículo 23.1.a) del TRLET].

b) Matrimonio del empleado/a: quince días naturales [artículo 37.3.a) del TRLET].

c) Matrimonio de hijos, hermanos o padres: un día natural (si requiere desplazamiento, dos días naturales).

d) Nacimiento de hijo de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días laborables (si requiere desplazamiento, cuatro días laborables). A estos dos días laborables se añadirán de forma continuada, otros dos días naturales en caso de que el nacimiento se haya producido mediante cesárea. En este caso no procederá la acumulación del permiso por enfermedad grave u hospitalización [ampliación sobre el artículo 37.3.b) del TRLET].

Adopción de hijo por los trabajadores: dos días laborables (si requiere desplazamiento, cuatro días laborables) [ampliación sobre el artículo 37.3.b) del TRLET].

e) Paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del TRLET, el empleado tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. (artículo 48.bis del TRLET).

f) Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida o hijos: cuatro días laborables (si requiere desplazamiento cinco días laborables) [ampliación sobre el artículo 37.3.b) del TRLET].

g) Fallecimiento de padres o hermanos: tres días laborables (si requiere desplazamiento, cuatro días laborables) [ampliación sobre el artículo 37.3.b) del TRLET].

h) Fallecimiento de nietos o abuelos: dos días naturales (si requiere desplazamiento, cuatro días naturales) [ampliación sobre el artículo 37.3.b) del TRLET].

i) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales (si requiere desplazamiento, cuatro días naturales) [artículo 37.3.b) del TRLET].

En este supuesto, cuando se produzca una hospitalización de treinta días consecutivos, se otorga, por una sola vez, la posibilidad de utilización de un permiso retribuido adicional por otros dos días naturales.

j) Traslado de domicilio: un día natural [artículo 37.3.c) del TRLET].

k) Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo: por el tiempo indispensable [artículo 37.3.f) del TRLET].

l) Lactancia de hijo menor de nueve meses: desde la reincorporación del permiso de maternidad hasta el momento en que el hijo cumpla los nueve meses, con tres opciones [ampliación sobre el artículo 37.4 del TRLET]:

- Una hora de ausencia al trabajo por día laborable.
- Reducción de jornada en una hora por día laborable, al comienzo o al final de la misma.
- Acumulación del permiso de una hora por día laborable en diez días laborables completos a la finalización del permiso de maternidad.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores podrán combinar el disfrute de la reducción de jornada de una hora por día laborable con la acumulación del permiso de una hora por día laborable.

m) Hijos prematuros u hospitalizados a continuación del parto: una hora de ausencia (retribuida) y hasta dos de reducción (sin retribuir) [artículo 37.4.bis del TRLET].

n) Consulta médica de empleado, cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida o hijos: por el tiempo necesario según legislación vigente.

o) Consulta médica de padres o suegros del empleado: en caso de que el empleado sea hijo único, el permiso retribuido será por el tiempo necesario.

En caso contrario y dependiendo de cada caso individual la empresa tendrá la potestad de limitar el tiempo máximo del que podrá disponer el empleado.

A tales efectos, el empleado comunicará a su mando dicha situación, con copia al departamento de recursos humanos, que informará a la comisión paritaria del convenio colectivo de las denegaciones o limitaciones que introduzca respecto a este tipo de permiso.

Los permisos retribuidos recogidos en este artículo por transcripción de la legislación vigente lo son a mero título aclaratorio, por lo que en caso de modificación legislativa, se aplicarán los permisos que determine la legislación vigente en cada momento, salvo las mejoras expresamente pactadas.

2. La situación de los hijos, cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, deberá haber sido inscrita en el registro correspondiente y comunicada a la oficina de personal con carácter previo al disfrute de los permisos retribuidos que correspondan.

3. Los períodos de permiso retribuido computarán a efectos de antigüedad, generarán retribución variable, vacaciones, cotizaciones a la Seguridad Social y aportaciones a los planes de pensiones.

#### Artículo 11. *Permisos no retribuidos.*

1. Permiso por asuntos propios: el empleado con al menos un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar un permiso no retribuido por asuntos propios. Dicho permiso podrá ser concedido cuando lo permitan las necesidades de la actividad desarrollada, previa autorización de la dirección del departamento correspondiente y del departamento de recursos humanos, y su duración acumulada no podrá exceder de 30 días laborables cada dos años.

2. Permiso especial por parto: en el caso de enfermedad grave acreditada del recién nacido (a justificar mediante certificado médico), uno de los progenitores podrá disfrutar de un permiso no retribuido, por un período máximo de tres meses, a contar desde la finalización del permiso de maternidad (cuando ambos progenitores trabajen en la empresa, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho).

3. Permiso por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, teniendo al cuidado hijos menores de 14 años: podrán disfrutar de un permiso no retribuido por un período no superior a tres meses a contar desde la fecha de fallecimiento.

4. La situación de los hijos, cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, deberá haber sido inscrita en el registro correspondiente y comunicada a la oficina de personal con carácter previo.

5. Los períodos de permiso no retribuido se asimilarán a una situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo, computarán a efectos de antigüedad y no generarán retribución variable, ni cotizaciones a la Seguridad Social ni aportaciones a los planes de pensiones.

Los períodos de permiso por asuntos propios no generarán vacaciones.

Los períodos de permiso especial por parto y por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, teniendo al cuidado hijos menores de 14 años, generarán vacaciones como si estuvieran en activo.



## CAPÍTULO III

*Sección 1.ª Iniciación de la relación laboral*Artículo 12. *Período de prueba.*

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:

- a) Peones y especialistas: 1 mes.
- b) Profesionales de oficio: 2 meses.
- c) Empleados pertenecientes a los grupos profesionales 01, 02 y 03: 2 meses.
- d) Empleados pertenecientes a los grupos profesionales 04, 05, 06, 07 y 00: 12 meses.
- e) Casos con período especial de formación: 18 meses.

Los períodos de prueba establecidos sólo podrán aplicarse en el caso de que el empleado contratado no haya mantenido una relación laboral anterior con la empresa.

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

2. La situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento que afecte al empleado durante el período de prueba, no interrumpirá el cómputo del mismo.

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

Artículo 13. *Plazo de preaviso en caso de baja voluntaria o excedencia.*

En los casos de baja voluntaria o excedencia, el empleado deberá preavisar a la dirección de la empresa conforme a los siguientes plazos:

- a) Obreros y profesionales de oficio: 15 días naturales.
- b) Empleados pertenecientes a los grupos profesionales 01, 02, 03 y 04: 15 días naturales.
- c) Empleados pertenecientes a los grupos profesionales 05, 06, 07 y 00: 30 días naturales

El incumplimiento de la obligación de preavisar dará derecho a la dirección de la empresa a descontar de la liquidación el importe de la retribución fija correspondiente a los días de preaviso incumplidos.

Si la dirección del departamento correspondiente determinara que la comunicación de baja voluntaria o excedencia no produce impacto alguno en su actividad o en las necesidades del servicio, no se realizará ningún descuento.

Artículo 14. *Excedencias.*

En aplicación del artículo 46 del TRLET, los empleados podrán solicitar el paso a la situación de excedencia en los siguientes casos:

14.1 Excedencia forzosa. La excedencia, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al computo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse en su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese [artículo 9.1.b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y artículo 46.4 del TRLET].

14.2 Excedencia voluntaria. El empleado con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El empleado en situación de excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

El tiempo que dure la situación de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

14.3 Excedencia por cuidado de hijos. Los empleados tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los empleados, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más empleados de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el empleado permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el empleado tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la dirección de la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante los primeros 18 meses, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. En este supuesto, cuando la excedencia no supere el plazo de 18 meses, el reingreso en su puesto se producirá en el plazo máximo de 60 días naturales desde su solicitud.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

14.4 Excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los empleados para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los empleados, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más empleados de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el empleado permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el empleado tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la dirección de la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante los primeros 18 meses, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. En este supuesto, cuando la excedencia no supere el plazo de 18 meses, el reingreso en su puesto se producirá en el plazo máximo de 60 días naturales desde su solicitud.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

14.5 Las situaciones de excedencia previstas en el presente artículo no podrán solicitarse para trabajar en empresas que constituyan competencia para Alcatel-Lucent España, S.A.U.

#### Artículo 15. *Contratos por obra o servicio.*

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.

#### Artículo 16. *Clasificación profesional.*

1. El personal incluido en el ámbito de este convenio colectivo se encuentra clasificado en grupos profesionales (GP), teniendo en cuenta las funciones y/o tareas que realiza.

2. Los grupos profesionales agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y las funciones y/o tareas que desempeñen, que se determinarán en base a los factores de encuadramiento.

3. Cuando un empleado desempeñe funciones y/o tareas concurrentes propias de dos o más grupos profesionales, se clasificará atendiendo a la duración de cada una de ellas y a los factores de encuadramiento. De entenderse una igualdad de desempeño entre funciones propias de dos grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

4. Criterios para la clasificación de los empleados en grupos profesionales.

a) Criterios generales. La clasificación en grupos profesionales se realizará por interpretación y aplicación de los factores de encuadramiento y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los empleados.

A fin de ajustar la adscripción de los empleados a los mismos, se establecen, a título meramente enunciativo, las siguientes divisiones funcionales: obreros y profesionales de oficio y empleados.

b) Factores de encuadramiento. El encuadramiento de los empleados en un determinado grupo profesional y división funcional será el resultado de la ponderación conjunta de los siguientes factores:

Formación.—Factor que tiene en cuenta los conocimientos básicos adquiridos como consecuencia de haber cursado estudios académicos o experiencia profesional similar.

Conocimientos.—Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, el grado de conocimientos y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencia.

Iniciativa.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de funciones y/o tareas, así como la capacidad de sugerir e implantar mejoras en los procesos.

Autonomía.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función.

Mando.—Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta:

- El grado de supervisión/ordenación y coordinación de tareas.
- La capacidad de interrelación.
- Características del colectivo.
- Número de personas sobre las que ejerce el mando.

Complejidad.—Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Responsabilidad.—Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

5. Todo el personal de la empresa queda adscrito al grupo profesional que le corresponda en aplicación de los factores de encuadramiento anteriores, de acuerdo con su puesto de trabajo.

Artículo 17. *Obreros y profesionales de oficio: grupos profesionales del A al E, ambos inclusive.*

a) Criterios generales.—Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

b) Formación.—Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

Los grupos profesionales se encuadrarán en los grupos 6, 8, 9 y 10 de la tabla de bases y tipos de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Ordenanza.

Portero.

Operarios:

Peón.

Especialista.

Mozo de Almacén.

Oficiales profesionales de Oficio.

c) Actividades.—En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Tareas manuales.

Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.

Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Artículo 18. *Empleados: grupos profesionales 01 a 07 ambos inclusive.*

1. Grupo profesional 01.

a) Criterios generales.—Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

b) Formación.—Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o certificado de escolaridad o similar.

2. Grupo profesional 02.

a) Criterios generales.—Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos: de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

b) Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Formación profesional 1.

c) Actividades.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Puede ejercer capacidades discrecionales sobre trabajos rutinarios; no obstante, busca el asesoramiento de miembros de mayor rango cuando se producen desviaciones de la norma y cuando se necesita más creatividad.

Desempeña un papel de soporte básicamente administrativo en la facilitación de soluciones a problemas en el ámbito de la organización técnica inmediata.

Interactúa únicamente con su grupo de trabajo.

El desempeño de sus tareas es rutinario y se desarrollan en unos parámetros perfectamente delimitados por su responsable o procedimiento de trabajo.

Las áreas de trabajo son limitadas al enfoque de sus tareas en el grupo.

Necesita supervisión directa y debe buscar orientación ante cualquier imprevisto en la aplicación de sus funciones.

No gestiona personal de Alcatel-Lucent.

3. Grupo profesional 03.

a) Criterios generales.—Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

b) Formación.—No se exige necesariamente titulación universitaria. Normalmente se pide un certificado de ciclos formativos de grado superior de Formación Profesional o experiencia equivalente.

c) Actividades.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

En un papel profesional, puede estar parcialmente cualificado, recibir formación práctica además de continuar los estudios formales.

Gana experiencia haciendo frente a una serie de proyectos y procesos.

Aplica principios y conceptos teóricos aprendidos a través del estudio académico y profesional a una serie de situaciones de trabajo, dentro de su disciplina, aprendiendo sobre los temas y los resultados y comenzando a demostrar una competencia práctica.

Aprende cómo mantener relaciones de trabajo eficaces con diferentes tipos de contactos.

Aprende a conocer los objetivos, sistemas y procesos empresariales de Alcatel-Lucent. En un papel de soporte técnico, puede tener un conocimiento especializado de herramientas, sistemas o procesos técnicos.

Realiza una amplia variedad de tareas técnicas básicas.

Es capaz de abordar hechos y problemas no ordinarios con carácter ocasional.

Puede elaborar documentación escrita sobre pruebas, prototipos y otro tipo de trabajos.

Puede ejercer capacidades discrecionales sobre trabajos rutinarios; no obstante, busca el asesoramiento de miembros de mayor rango cuando se producen desviaciones de la norma y cuando se necesita más creatividad.

Su atención se concentra en aprender a colaborar de forma eficaz a nivel básico; colabora en la aportación de soluciones parciales a grandes proyectos o procesos.

Desempeña un papel de soporte técnico en la facilitación de soluciones a problemas en el ámbito de la organización técnica inmediata.

Interactúa principalmente con su grupo de trabajo.

Las interacciones implican la recogida de información, archivado e intercambio de la misma.

El impacto está limitado al grupo de trabajo.

Trabaja de acuerdo con procedimientos e instrucciones muy detalladas, bajo la supervisión regular de todas las actividades por parte de los colegas de rango superior.

Las áreas de trabajo podrían ser variadas al efecto de que vaya ganando experiencia.

Funciona bajo la estrecha supervisión u orientación de un miembro experimentado del personal técnico o de un jefe técnico.

Los resultados del trabajo son revisados mientras éste está siendo desarrollado.

No gestiona personal de Alcatel-Lucent.

#### 4. Grupo profesional 04.

a) Criterios generales.—Trabajos de ejecución autónoma que siguen pautas y procedimientos establecidos. Pueden exigir iniciativa por parte de los empleados que los desempeñan, no obstante, comportando una supervisión derivada de un proceso de aprendizaje.

b) Formación.—Se considera como primer paso de un titulado universitario sin experiencia, o profesional con experiencia equivalente a la titulación.

Si se desempeña un papel de soporte/técnico, se puede pedir algún tipo de educación avanzada y/o formación especializada.

c) Actividades.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Con una formación académica completa aunque necesite más experiencia para ser plenamente independiente en su propio trabajo.

Se involucra en la formación sobre los objetivos, sistemas y procesos de Alcatel-Lucent.

Se somete a una intensa formación con el objetivo de empezar a trabajar en diferentes proyectos y procesos.

Si desempeña funciones de soporte/técnico, realiza una serie de tareas cuya complejidad requiere la aplicación de sus conocimientos académicos y los paulatinamente adquiridos en el puesto de trabajo.

Comprende los objetivos, sistemas y procesos empresariales de Alcatel-Lucent. En un papel de soporte/técnico, puede tener un conocimiento especializado de herramientas, sistemas o procesos técnicos complejos, y puede ser reconocido como un recurso / experto en la materia especializado.

Colaborador técnico con las capacidades necesarias para dar apoyo dentro de su área de actividad.

Realiza tareas de una complejidad moderada que exigen discrecionalidad y el uso de juicio e iniciativa.

Realiza trabajos de ingeniería que exigen la aplicación de principios teóricos.

Comienza a realizar una amplia variedad de tareas técnicas.

Ejerce capacidades discrecionales sobre trabajos moderadamente complejos; no obstante, busca el asesoramiento de miembros más veteranos cuando se producen desviaciones de la norma y cuando se necesita más creatividad.

El impacto está limitado al grupo de trabajo.

Trabaja dentro del marco de procedimientos y directrices claros y con sujeción a la supervisión general de colegas de rango superior.

Busca orientación e instrucciones adicionales en los casos en los que hay dificultades.

Las actividades de trabajo son revisadas y actualizadas periódicamente.

Recibe instrucciones en trabajos moderadamente complejos, pero debe ser capaz de desarrollar una actividad independiente y sostenida en tareas rutinarias.

No gestiona personal de Alcatel-Lucent.

#### 5. Grupo profesional 05.

a) Criterios generales.—Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los empleados que los desempeñan, comportando la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros empleados con más experiencia. No obstante, con su experiencia, colabora al cumplimiento de los objetivos de la organización, por lo que errores en el desempeño implicarían la asignación de recursos adicionales para lograr los objetivos.

b) Formación.—Titulación universitaria con un mínimo de dos años de experiencia o profesionales con experiencia equivalente.

Si se desempeña un papel de soporte/técnico, se puede pedir algún tipo de educación avanzada y/o formación especializada.

c) Actividades.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Con una formación completa aunque necesita más experiencia para ser plenamente independiente en su propio trabajo, es reconocido como especialista nivel «Junior».

Desarrolla una comprensión general de los objetivos, sistemas y procesos de Alcatel-Lucent.

Se somete a una intensa formación y gana rápidamente experiencia participando en diferentes proyectos y procesos.

Si desempeña funciones de soporte/técnico, realiza una serie de tareas de complejidad media, que requieren un nivel considerable de juicio y análisis independiente.

Comprende los objetivos, sistemas y procesos empresariales de Alcatel-Lucent. En un papel de soporte/técnico, puede tener un conocimiento especializado de herramientas, sistemas o procesos técnicos complejos, y puede ser reconocido como un recurso / experto en la materia especializado.

Colaborador técnico con las capacidades necesarias para dar apoyo a los servicios de investigación, desarrollo, ingeniería de procesos de fabricación, tecnología de la información o ingeniería.

Realiza tareas de una complejidad moderada que exigen discrecionalidad y el uso de juicio e iniciativa.

Realiza trabajos de ingeniería que exigen la aplicación de principios teóricos.

Realiza una amplia variedad de tareas técnicas.

Ejerce capacidades discrecionales sobre trabajos moderadamente complejos; no obstante, busca el asesoramiento de miembros más veteranos cuando se producen desviaciones de la norma y cuando se necesita más creatividad.

Aporta soluciones parciales a grandes proyectos o procesos.

El impacto está limitado al grupo de trabajo.

Trabaja en gran medida de forma independiente dentro del marco de procedimientos y directrices claros y con sujeción a la supervisión general de colegas de rango superior.

Busca orientación e instrucciones adicionales en los casos en los que hay dificultades.

Las actividades de trabajo son revisadas y actualizadas periódicamente.

Si desempeña un papel de soporte/técnico, puede trabajar de forma muy independiente dentro de unas amplias directrices, remitiéndose a su supervisor o a otros sólo en la medida necesaria.

Desempeña un papel de soporte técnico en la facilitación de soluciones a problemas en el ámbito de la organización técnica inmediata.

Recibe instrucciones en trabajos moderadamente complejos, pero debe ser capaz de desarrollar una actividad independiente y sostenida en tareas rutinarias.

Puede supervisar recursos externos de empresas colaboradoras.

No gestiona personal de Alcatel-Lucent.

## 6. Grupo profesional 06.

a) Criterios generales.—Funciones que suponen el conocimiento de principios, teorías y prácticas dentro de su disciplina para resolver problemas de diversa complejidad. Errores en el desempeño implicarían un impacto relevante en los objetivos del equipo.

b) Formación.—Titulación universitaria o experiencia equivalente, complementada con una experiencia de una media de cinco años en el puesto de trabajo.

c) Actividades.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Plenamente capacitado y competente en su propio trabajo. Reconocido dentro de la unidad de negocio como especialista de nivel sénior en un campo de conocimiento y en el conocimiento de prácticas para mejorar los procesos de trabajo.

Aplica principios y conceptos avanzados a una amplia gama de trabajos dentro de su disciplina y tiene la capacidad de trabajar en diferentes funciones.

Capaz de construir y mantener relaciones de trabajo fructíferas con una serie de contactos dentro y fuera de su propia área, tanto con personal interno como de otras empresas.

Colaborador técnico con las competencias necesarias para desarrollar trabajos complejos en los campos de la investigación, el desarrollo, la ingeniería de procesos de fabricación, la tecnología de la información o los servicios de ingeniería.

Ha alcanzado un alto nivel de conocimiento, formación y comprensión técnica.

Participa en el análisis, diseño, desarrollo e implementación de políticas, planes, programas, objetivos o sistemas técnicos.

Inicia y coordina proyectos para el cliente.

Es capaz de manejar la mayoría de los proyectos que tengan un horizonte a corto o medio plazo.

Capacidad para reconocer y resolver hechos y problemas extraordinarios y desafiantes surgidos en los trabajos encargados.

Prepara documentación escrita sobre segmentos del conjunto del proyecto.

Ejerce una considerable capacidad discrecional en trabajos complejos; no obstante solicita asesoramiento de miembros de más rango cuando se necesita más creatividad.

Estudia las necesidades y exigencias del cliente para que se correspondan con los resultados.

Influye en cambios en la unidad de trabajo que pueden impactar en la organización en su conjunto y/o en la unidad de negocio.

Se espera que haga aportaciones relevantes a áreas técnicas de importancia de Alcatel-Lucent.

Trabaja de forma independiente con criterios ampliamente definidos con una mínima orientación y con una revisión limitada de los resultados, buscando la ayuda del gerente o de otros en caso de dificultades.

Puede gestionar el trabajo de un pequeño equipo de proyecto por un tiempo determinado o duración del proyecto.

Pueden proporcionar orientación técnica a niveles inferiores.



7. Grupo profesional 07.

a) Criterios generales.—Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que puedan suponer responsabilidad de mando y que tengan un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

b) Formación.—Titulación universitaria o experiencia equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo (superior a 6 años).

c) Actividades.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Plenamente capacitado y competente en su propio trabajo. Reconocido dentro de la unidad de negocio y por el cliente (externo o interno) como uno de los especialistas más sénior de la organización en su ámbito de conocimientos.

Aplica principios y conceptos avanzados a una amplia gama de trabajos dentro de su disciplina y tiene la capacidad de trabajar en diferentes funciones.

Es capaz de construir y mantener relaciones de trabajo fructíferas con una serie de contactos dentro y fuera de su propia área, tanto con personal interno como de otras empresas.

Especialista sénior con las competencias necesarias para desarrollar los trabajos más complejos, dentro de su área. Especialista dentro del área al que se encargan los procesos / productos más novedosos o complejos.

Ha alcanzado un alto nivel de conocimiento, formación, experiencia y comprensión técnica que le facilitan la resolución de los problemas más complejos y para los que exige creatividad al no disponer de precedentes resolutivos en los que soportarse.

Analiza, diseña, desarrolla e implementa políticas, planes, programas, objetivos o sistemas técnicos.

Inicia, coordina y puede liderar proyectos para el cliente (externo o interno).

Es capaz de manejar la mayoría de los proyectos que tengan un horizonte a corto o medio plazo.

Capacidad para reconocer y resolver hechos y problemas extraordinarios y desafiantes surgidos en los trabajos encargados.

Prepara documentación escrita sobre segmentos de conjunto del proyecto.

Ejerce una considerable capacidad discrecional en trabajos complejos; no obstante solicita asesoramiento de miembros de más rango cuando se necesita más creatividad.

Estudia las necesidades y exigencias del cliente para que se correspondan con los resultados.

Influye en cambios en la unidad de trabajo que pueden impactar en la organización en su conjunto y/o en la unidad de negocio.

Ha realizado importantes aportaciones a áreas técnicas de importancia de Alcatel-Lucent.

Trabaja de forma independiente con criterios ampliamente definidos con una mínima orientación y con una revisión limitada de los resultados, buscando la ayuda del gerente o de otros en caso de dificultades.

Puede proporcionar orientación técnica a niveles inferiores y liderar equipos basados en su ascendencia técnica.

Ha gestionado el trabajo de un pequeño equipo de proyecto por un tiempo determinado o duración del proyecto.

8. No obstante, a efectos exclusivamente salariales y a título personal, la dirección de la empresa podrá asignar grupos profesionales superiores al grupo profesional 07 cuando, a su criterio, la especial responsabilidad o naturaleza de la función encomendada, aún siendo propia de su puesto de trabajo, así lo justifique. En este caso, los empleados afectados quedarán encuadrados en el grupo profesional 00.

Así mismo, y a efectos exclusivamente salariales y a título personal, los empleados podrán ser equiparados a un grupo profesional superior cuando, a juicio de la dirección de la empresa, la función o responsabilidad asignada así lo justifique.

### Sección 2.ª Salarios

Artículo 19. *Retribución mínima garantizada del colectivo de obreros y profesionales de oficio (grupos profesionales A a E, ambos inclusive).*

A continuación se refleja la tabla salarial aplicable, con efectividad 1 de enero de 2015, al personal perteneciente al colectivo de obreros y profesionales de oficio (grupos profesionales A a E, ambos inclusive), que tendrá la consideración de retribución mínima garantizada.

#### Obreros y profesionales de oficio

##### Retribución mínima garantizada al 1 de enero de 2015

Grupo Profesional	Descripción	Total euros/mes	Total euros/año
A	Peón. . . . .	1.095,56	15.337,84
B	Especialista. Mozo Especialista de Almacén. . . . .	1.102,98	15.441,72
C	Oficial 3ª profesional de Oficio. . . . .	1.122,26	15.711,64
D	Oficial 2ª profesional de Oficio. . . . .	1.143,83	16.013,62
E	Oficial 1ª profesional de Oficio. . . . .	1.188,11	16.633,54

La retribución mínima garantizada se abonará en 14 mensualidades (12 ordinarias y 2 extraordinarias en los meses de junio y diciembre).

Artículo 20. *Retribución mínima garantizada del colectivo de empleados con grupo profesional 07 o inferior.*

A continuación se refleja la tabla salarial aplicable, con efectividad 1 de enero de 2014, al personal perteneciente al colectivo de empleados con grupo profesional 07 o inferior, que tendrá la consideración de retribución mínima garantizada.

#### Empleados

##### Retribución mínima garantizada al 1 de enero de 2014

Grupo Profesional	Euros/mes	Euros/año
01	1.380,92	19.332,88
02	1.520,58	21.288,12
03	1.730,34	24.224,76
04	2.007,87	28.110,18
05	2.277,77	31.888,78
06	2.597,67	36.367,38
07	2.840,32	39.764,48

Con efectividad 31 de diciembre de 2014 el importe de la retribución mínima garantizada aplicable a cada grupo profesional será el que se indica en la tabla adjunta:

## Empleados

*Retribución mínima garantizada a 31 de diciembre de 2014*

Grupo Profesional	Euros/mes	Euros/año
01	1.215,21	17.012,94
02	1.338,11	18.733,54
03	1.522,70	21.317,80
04	1.766,93	24.737,02
05	2.004,44	28.062,16
06	2.285,95	32.003,30
07	2.499,48	34.992,72

La diferencia entre el importe de la retribución mínima garantizada a 1 de enero de 2014 y el importe de dicho concepto a 31 de diciembre de 2014 se integrará en el concepto «Complemento personal H», definido en el artículo 22. Así, el importe a integrar en el Complemento Personal «H» con efectividad 31 de diciembre de 2014 será el siguiente:

## Empleados

*Complemento personal «H» a 31 de diciembre de 2014*

Grupo Profesional	Euros/mes	Euros/año
01	165,71	2.319,94
02	182,47	2.554,58
03	207,64	2.906,96
04	240,94	3.373,16
05	273,33	3.826,62
06	311,72	4.364,08
07	340,84	4.771,76

Con efectividad 1 de enero de 2015 el importe aplicable en concepto de Complemento Personal «H» indicado en el cuadro anterior se incrementará en un 2,4 por ciento.

A continuación se indica la tabla salarial aplicable, con efectividad 1 de enero de 2015, al personal perteneciente al colectivo de empleados con grupo profesional 07 o inferior, que tendrá la consideración de retribución mínima garantizada:

## Empleados

*Retribución mínima garantizada al 1 de enero de 2015*

Grupo Profesional	Euros/mes	Euros/año
01	1.244,38	17.421,32
02	1.370,22	19.183,08
03	1.559,24	21.829,36
04	1.809,34	25.330,76
05	2.052,55	28.735,70
06	2.340,81	32.771,34
07	2.559,47	35.832,58

La retribución mínima garantizada se abonará en 14 mensualidades (12 ordinarias y 2 extraordinarias en los meses de junio y diciembre).

Artículo 21. *Retribución personal del colectivo de empleados con grupo profesional superior al 07.*

Los empleados con grupo profesional superior al 07 se identificarán como grupo profesional 00.

La retribución mínima garantizada del colectivo de empleados con grupo profesional 00 será equivalente a la establecida en la tabla salarial para el grupo profesional 07.

La retribución mínima garantizada se abonará en 14 mensualidades (12 ordinarias y 2 extraordinarias en los meses de junio y diciembre).

Artículo 22. *Salario garantizado por aplicación del convenio colectivo: otros complementos personales.*

Se define como «salario garantizado por aplicación del convenio colectivo» la suma de los importes correspondientes a la retribución mínima garantizada, más los complementos personales de tipo «A» y «H», definidos a continuación:

a) Complemento personal «A». Es una percepción salarial adicional que deriva de condiciones personales de cada empleado, reconocida por la dirección de la empresa a título individual, con la naturaleza y características que seguidamente se indican.

El complemento personal «A» será de aplicación exclusiva al personal procedente de Alcatel España, S.A., que estuviese en plantilla activa en la empresa al día 31 de diciembre de 2006.

El complemento personal «A» mensual se calculará a razón del 5 % de la base de cálculo por cada cinco años de servicio a la empresa y se devengará al mes siguiente de su cumplimiento.

A tales efectos, la base de cálculo será 1.517,25 euros brutos mensuales en 2015.

Dicho complemento personal se abonará en 14 mensualidades (12 ordinarias y 2 extraordinarias en los meses de junio y diciembre).

b) Complemento personal «H». Es una percepción salarial adicional «ad personam» que recoge, si hubiere, el importe adicional a abonar en concepto de retribución fija, como compensación o diferencia entre las condiciones salariales más beneficiosas que el trabajador haya disfrutado con anterioridad en aplicación del convenio colectivo de Alcatel-Lucent España, S.A.U., y las condiciones incluidas en este convenio colectivo.

Su importe anual se distribuirá en catorce mensualidades, del mismo modo que la retribución mínima garantizada.

Tendrá el carácter de no absorbible y su importe futuro tendrá los mismos incrementos salariales que tenga la retribución mínima garantizada establecida en los artículos 19 y 20 de este convenio colectivo.

No obstante lo indicado el párrafo anterior, para el grupo personal «00» los incrementos futuros del complemento personal «H» se detraerán del importe establecido en el complemento personal «E».

Artículo 23. *Complemento personal «E».*

Es una percepción salarial adicional que deriva de condiciones personales de cada empleado, reconocida por la dirección de la empresa a título individual, con la naturaleza y características que seguidamente se indican.

Tiene su origen en la asignación por parte de la dirección de la empresa de percepciones económicas adicionales al salario garantizado por aplicación del convenio colectivo, 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 dirección de la empresa, merezcan tal asignación.

Dicho complemento personal se abonará en 14 mensualidades (12 ordinarias y 2 extraordinarias en los meses de junio y diciembre).

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

- a) Con grupo profesional 07 o inferior. Su cuantía total será revisable por iniciativa de la dirección de la empresa y tiene el carácter de no absorbible en relación con los incrementos que puedan experimentar el salario garantizado por aplicación del convenio colectivo.
- b) Con grupo profesional 00. Su cuantía total será revisable por iniciativa de la dirección de la empresa y tiene el carácter de absorbible en relación con los incrementos que puedan experimentar el salario garantizado por aplicación del convenio colectivo.

Artículo 24. *Aplicación de las políticas salariales anuales.*

1. Para el colectivo con grupo profesional 07 o inferior, el procedimiento de aplicación de las políticas salariales anuales será el siguiente:

a) Cuando la aplicación de los incrementos salariales determinados en convenio colectivo para un año determinado se produzca con posterioridad a la aplicación de la política salarial de la empresa, referida al mismo año, el incremento total obtenido por la aplicación de la política salarial de la empresa tendrá el carácter de absorbible respecto del incremento del salario garantizado por aplicación del convenio colectivo.

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

b) Cuando la aplicación de los incrementos salariales determinados en convenio colectivo para un año determinado se produzca con anterioridad a la aplicación de la política salarial de la empresa, referida al mismo año, el incremento salarial derivado de esta última podrá complementar el incremento del salario garantizado por aplicación del convenio colectivo.

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

2. Los empleados con grupo profesional 00 quedan excluidos del ámbito de aplicación de los incrementos salariales determinados en convenio colectivo.

No obstante, la dirección de la empresa podrá aplicar a los empleados con grupo profesional 00, individualmente considerados, políticas salariales complementarias a la establecida en el convenio colectivo.

Los incrementos del salario garantizado por aplicación del convenio colectivo serán deducidos del complemento personal «E».

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

Artículo 25. *Promociones.*

El plan de promociones del personal que ostente grupo profesional inferior al 07 se regulará de la forma siguiente:

1. Se instrumentará una comisión central de promociones, en cuyo seno se acordarán los cambios de grupo profesional valorados hasta alcanzar el grupo profesional 07. Dicha comisión estará compuesta por cuatro miembros por parte de la representación de los trabajadores y otros cuatro por parte de la dirección de la empresa, y cubrirá la totalidad del ámbito de la empresa.

2. El plan de promociones tendrá, en cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo, la dotación económica que determine la dirección de la empresa, en el ejercicio de la política salarial de cada año.

3. La aplicación de este plan de promociones se realizará de acuerdo a las normas y procedimientos que tiene establecidos la dirección de la empresa en base a su sistema de valoración de puestos de trabajo, estructura organizativa, distribución de plantillas y niveles de desempeño.

4. Dado el colectivo al que va dirigido y, que los fondos tienen su origen en el ejercicio de política salarial de un colectivo más amplio, la resolución de cuantas dudas o discrepancias pudieran presentarse será sometida a una comisión formada por el presidente y secretario del comité intercentros y dos personas designadas por la dirección de la empresa.

En caso de no alcanzarse un acuerdo, el área de la dirección de recursos humanos responsable de la valoración de puestos de trabajo emitirá su dictamen, que tendrá el carácter de vinculante.

5. Este proceso se llevará a cabo entre los meses de marzo y abril de cada año, con fecha de efectos 1 de abril.

Con carácter excepcional, el plan de promociones del año 2014 se llevará a cabo en el mes de diciembre de 2014, con efectos del día 1 de diciembre de 2014.

#### Artículo 26. *Retribución variable.*

1. La dirección de la empresa determinará el nivel profesional de cada empleado y le asignará el *target* de retribución variable que corresponda para cada nivel profesional, procediendo a comunicarlo por escrito.

Se establece un *target* mínimo de retribución variable del 10,0 % de la retribución fija (definida en el artículo 28 del convenio colectivo), pudiendo asignar la dirección de la empresa, a su criterio, un *target* superior en función del nivel profesional asignado a cada empleado o por su pertenencia a colectivos especiales.

La dirección de la empresa podrá modificar en cualquier momento, tanto al alza como a la baja, el *target* de retribución variable asignado a cada empleado, manteniendo el *target* mínimo establecido.

En caso de cambio de nivel profesional, tanto al alza como a la baja, se asignará el *target* de retribución variable asignado al nuevo nivel profesional, sin consolidación de importe alguno en la retribución fija.

En caso de reducción del *target* asignado por decisión de la dirección de la empresa sin cambio en el nivel profesional del empleado, se consolidará en el complemento personal «V» el importe que corresponda, manteniendo la retribución total con el *target* anterior al 100 % de cumplimiento, asumiendo que los posibles incrementos de *target* en el futuro se absorberán del importe consolidado.

Las modificaciones del *target* de retribución variable asignado se comunicarán a cada empleado por escrito.

La dirección de Alcatel-Lucent establecerá anualmente los objetivos, el nivel mínimo y máximo de consecución y, en función del cumplimiento de los mismos, asignará el presupuesto correspondiente a cada organización.

La dirección se reunirá con la comisión paritaria del convenio colectivo para informar sobre el marco de retribución variable a aplicar en cada año fiscal.

La dirección de Alcatel-Lucent comunicará los objetivos anuales y el esquema de aplicación de la retribución variable.

Si durante el año fiscal se produjeran circunstancias excepcionales (como el cese de comercialización de un producto o la aparición de nuevos productos), la dirección podrá modificar los objetivos señalados al comienzo del año fiscal por unos nuevos objetivos adaptados a las circunstancias, que se comunicarán a los empleados a la mayor brevedad.

La dirección de Alcatel-Lucent evaluará el nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos y calculará el presupuesto correspondiente a cada departamento, en función del *target* de cada empleado y su retribución fija (definida en el artículo 28) al 31 de diciembre del año fiscal.

El presupuesto asignado a cada departamento se distribuirá por la dirección del mismo entre sus integrantes, determinando el importe de retribución variable finalmente asignado a cada empleado en función del cumplimiento de los objetivos de equipo e individuales y siempre dentro de los límites del presupuesto asignado.

El abono de la retribución variable que corresponda se realizará siguiendo el calendario fijado por Alcatel-Lucent, actualmente planificado para el mes de abril del año siguiente al de su devengo.

La retribución variable abonada no tendrá carácter de consolidable.

El esquema de retribución variable no es de aplicación al colectivo de obreros y profesionales de oficio.

En caso de baja en la empresa, o excedencia, anterior a la fecha de abono de la retribución variable, los empleados, o sus herederos en caso de fallecimiento, tendrán derecho a percibir la parte proporcional de la retribución variable que les corresponda en función del periodo de trabajo efectivo (manteniendo el requisito de permanencia efectiva del empleado en la empresa como mínimo durante tres meses a lo largo del año fiscal de devengo), salvo los empleados que causen baja por despido disciplinario o procedente, que no tendrán derecho a percibir cantidad alguna en concepto de retribución variable.

En caso de reducción de jornada, los empleados tendrán derecho a percibir la retribución variable que les corresponda sin prorrateo por dicha circunstancia.

La dirección de la empresa se reserva el derecho a establecer nuevos esquemas o modificar los esquemas de retribución variable en función de las políticas que defina en cada momento.

2. Comentarios específicos del esquema de retribución variable aplicable a determinados colectivos.

La dirección de la empresa podrá asignar un *target* específico de retribución variable superior al establecido con carácter general para su nivel profesional a grupos de empleados de un colectivo determinado.

En el caso que un empleado perteneciente a dicho colectivo cambiase a un puesto de trabajo fuera del ámbito de aplicación del *target* superior, o que la dirección de la empresa decidiera dar por finalizada la aplicación de la política que dio lugar a dicho *target* específico, pasará a ser de aplicación el *target* general para su nivel profesional, sin consolidación de importe alguno en su retribución fija.

En el caso de empleados que, con anterioridad a la asignación de un *target* de retribución variable superior al establecido con carácter general para su nivel profesional, tuvieran un complemento personal «V», el paso al *target* general respetará el importe que por dicho complemento personal «V» tuvieran con anterioridad, revisado en el mismo porcentaje en que se haya incrementado la suma del salario garantizado por aplicación del convenio colectivo más el Complemento Personal «E» durante el periodo en que haya sido de aplicación el *target* de retribución variable superior.

3. Comentarios específicos del esquema de retribución variable aplicable a los colectivos comerciales, denominado Sales Incentive Plan (S.I.P.).

Los colectivos incluidos en el esquema S.I.P. así como los objetivos del plan de retribución variable S.I.P. serán establecidos anualmente por la dirección de la empresa.

El cambio de esquema de Retribución Variable S.I.P. a otro regido por el esquema Achievement Bonus Plan (A.B.P.) conllevará el paso del *target* S.I.P. al *target* establecido para el esquema A.B.P. en función del nivel profesional del empleado, sin consolidación de importe alguno en su retribución fija.

En caso de empleados que tuvieran con anterioridad a su incorporación al esquema de retribución variable S.I.P. un complemento personal «V», el cambio de esquema de retribución variable a otro regido por el esquema A.B.P. respetará el importe que por dicho complemento personal «V» tuvieran con anterioridad, revisado en el mismo porcentaje en que se haya incrementado el salario garantizado por aplicación del convenio colectivo más el complemento personal «E» durante el periodo en que haya sido de aplicación el esquema de retribución variable S.I.P.

4. El Achievement Bonus Plan (A.B.P.) y el Sales Incentive Plan (S.I.P.) son esquemas de retribución variable incompatibles entre sí.

Artículo 27. *Complemento personal «V».*

Es una percepción salarial que deriva de condiciones personales del empleado reconocidas por la dirección de la empresa a título individual, como consecuencia de la consolidación en la retribución fija del importe correspondiente a la reducción del *target* de retribución variable anteriormente asignado.

Su cuantía se revisará en el mismo porcentaje en que se incremente la suma del salario garantizado por aplicación del convenio colectivo más el complemento Personal «E». Tendrá el carácter de no absorbible, salvo por incrementos futuros del *target* de retribución variable.

Dicho complemento personal se abonará en 14 mensualidades (12 ordinarias y 2 extraordinarias en los meses de junio y diciembre).

Artículo 28. *Retribución fija.*

Está constituida por la retribución mínima garantizada que corresponda según la tabla salarial reflejada en los artículos 19 y 20 del presente convenio colectivo, más los complementos personales de tipo «A», de tipo «H», de tipo «E» y de tipo «V» que, eventualmente, pudieran ser de aplicación a título individual.

Dicha retribución fija se abonará en 14 mensualidades (12 ordinarias y 2 extraordinarias en junio y diciembre).

Artículo 29. *Gratificaciones extraordinarias.*

Conforme a lo dispuesto en el artículo anterior, se abonarán dos gratificaciones extraordinarias de la retribución fija mensual, una de ellas en junio y la otra en diciembre, prorrateadas por semestres naturales en proporción al tiempo efectivamente trabajado, computándose a estos efectos como tiempo trabajado, el de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente de trabajo, permiso de maternidad o de paternidad.

Artículo 30. *Retribución total.*

Dicha retribución estará constituida por la retribución fija más la retribución variable a *target*, para un nivel de cumplimiento del 100 % de los objetivos establecidos.

Artículo 31. *Retribución flexible.*

La dirección de la compañía ha decidido ofrecer a los empleados de la misma un plan de retribución flexible, cuyos aspectos más destacables son los siguientes:

1. Se constituye una bolsa de retribución flexible, formada por el 30 % del sumatorio de los conceptos de la retribución dineraria que actualmente perciben los trabajadores, que se recogen a continuación: retribución fija anual (según descripción del artículo 28), retribución variable (20% de la retribución variable a nivel *target*), paga de beneficios sociales y complemento personal de tipo «N» que pudieran tener los empleados a título individual.

2. Los empleados podrán sustituir, mediante adhesión voluntaria y expresa al plan de retribución flexible, la percepción dineraria del importe de la bolsa de retribución flexible por otros beneficios o productos en especie, conforme a la legislación vigente.

3. Cada trabajador que desee adherirse al plan de retribución flexible deberá firmar un acuerdo de retribución flexible con la compañía, acuerdo éste que será adjuntado como anexo a su contrato de trabajo.

4. La adhesión al plan de retribución flexible tendrá una duración de un año, entendiéndose prorrogada tácitamente por las partes en caso de falta de denuncia expresa.

5. La elección de beneficios o productos en especie derivados del plan de retribución flexible no supondrá variación alguna en el salario del empleado, por cuanto que sólo



supone un cambio en la forma de percepción del mismo, pasando de una percepción dineraria a una percepción en especie.

Por lo tanto, la elección de beneficios o productos en especie derivados del plan de retribución flexible no afectará a la cotización a la Seguridad Social que corresponda.

Asimismo, la elección de beneficios o productos en especie derivados del plan de retribución flexible no afectará a las aportaciones y contribuciones al plan de pensiones de empleo.

En el supuesto de que el empleado tuviese derecho a percibir de la compañía una cantidad en concepto de indemnización, ésta se calcularía considerando la retribución que percibiría en caso de no optar por ninguno de los beneficios ni productos en especie ofrecidos por la compañía dentro del plan de retribución flexible.

6. La dirección de la compañía aplicará la legislación fiscal vigente en cada momento.

Las variaciones que se puedan producir en el tratamiento fiscal de los beneficios o productos elegidos a través del plan de retribución flexible, no supondrán ningún tipo de compensación económica a los empleados que disfruten de dichos beneficios o productos.

7. En el supuesto que el empleado o la compañía decidiesen no prorrogar el acuerdo de retribución flexible, y por tanto dejar sin eficacia el mismo, el empleado tendrá derecho a percibir las retribuciones dinerarias que le correspondiesen conforme al sistema retributivo establecido.

8. La dirección de la compañía podrá dar por finalizado el plan de retribución flexible cuando lo estime oportuno y, en todo caso, en el momento en que se produzcan modificaciones legislativas, administrativas o judiciales que supongan o puedan suponer cualquier tipo de perjuicio para la compañía, en cuyo caso se regresará al sistema de retribución que establezca el convenio colectivo o el que resulte aplicable en la empresa, en cuyo caso, no se abonará ningún tipo de compensación económica a los empleados que vinieran disfrutando de dichos beneficios o productos.

#### Artículo 32. *Horas extraordinarias.*

Ante las características propias del sistema de trabajo por objetivos y la flexibilidad de la jornada diaria, no se computarán horas extraordinarias y, consecuentemente, no serán de aplicación sistemas compensatorios de las mismas.

#### Artículo 33. *Complementos funcionales.*

Es un complemento salarial que compensa la realización de funciones o actividades especiales, características de determinados puestos de trabajo, aplicables a los técnicos de las áreas de ingeniería, soporte técnico, instalación, prueba de equipos, operaciones, mantenimiento, asistencia técnica y resolución de contingencias técnicas, por designación expresa de la dirección de cada departamento, previa aprobación del departamento de recursos humanos.

Tiene carácter de no consolidable, se abona en 12 mensualidades al año, y su aplicación se produce mientras se cumplan las condiciones que justifican su asignación.

Los importes abonados no constituirán base de cálculo de la retribución variable.

#### Artículo 34. *Complementos funcionales de disponibilidad, trabajos programados y turnos rotados.*

Los esquemas de complementos funcionales son aplicables a los técnicos de las áreas de ingeniería, soporte técnico, instalación, prueba de equipos, operaciones, mantenimiento, asistencia técnica y resolución de contingencias técnicas.

Quedan expresamente excluidos de su aplicación los managers y los responsables técnicos de grupo que, por razón de su actividad, perciban un complemento funcional específico relacionado con los conceptos mencionados a continuación.

Los importes de los complementos funcionales descritos a continuación se han obtenido con las siguientes bases de cálculo, que en ningún caso generarán pagos directos por cada uno de dichos conceptos.

Jornadas nocturnas: 33,0% de la retribución mínima garantizada más el complemento personal «H» en base mensual en la tabla salarial para el grupo profesional 07.

Trabajo a dos turnos: 8,0% de la retribución mínima garantizada más el complemento personal «H» en base mensual en la tabla salarial para el grupo profesional 07.

Trabajo a tres turnos: 10,0% de la retribución mínima garantizada más el complemento personal «H» en base mensual en la tabla salarial para el grupo profesional 07.

Otras rotaciones: 6,5% de la retribución mínima garantizada más el complemento personal «H» en base mensual en la tabla salarial para el grupo profesional 07.

Trabajo en jornadas no laborables: 100% de la retribución mínima garantizada más el complemento personal «H» en base mensual en la tabla salarial para el grupo profesional 07.

Disponibilidad: situación en la que el empleado debe encontrarse disponible para solucionar problemas o realizar cuantas gestiones sean necesarias por su puesto de trabajo para atender incidencias en un proyecto o contrato con un cliente, en dos modalidades:

Disponibilidad parcial (desde las 7:00 hasta las 23:00 horas).

Disponibilidad completa (24 horas).

Intervención: situación en la que el empleado, además de encontrarse en situación de disponibilidad, debe actuar para dar soporte de forma remota y/o presencial, debiendo contactar, con quien requiera su intervención, en un plazo no superior a 15 minutos.

En caso de intervención en situación de disponibilidad, el período de intervención será computado como de trabajo efectivo, disfrutando el empleado del tiempo compensatorio equivalente al día siguiente de la intervención, de forma que no suponga un incremento de la jornada, en cómputo anual, establecida en convenio colectivo. En caso que por necesidades de trabajo o por calendario laboral no sea posible disfrutar al día siguiente del descanso equivalente al período de intervención, el disfrute del tiempo compensatorio equivalente se realizará dentro de las 2 semanas siguientes a la intervención, por acuerdo entre empleado y supervisor.

En ningún caso se generará compensación de horas extraordinarias ni bolsa de vacaciones como consecuencia de las intervenciones realizadas.

La intervención puede realizarse de forma remota y sin desplazamiento físico (sin presencia) o con desplazamiento a centrales, instalaciones, oficinas del cliente o de la empresa (con presencia).

Se ha estimado que cada intervención en situación de disponibilidad requiere un promedio de 4 horas y que cada jornada de trabajos programados requiere un promedio de 8 horas.

Las bases de cálculo por disponibilidad parcial o completa, tanto en días laborables como en no laborables aplicables desde el día 1 enero 2015, sin presencia o con presencia, son las siguientes:

Disponibilidad	Día	Intervención sin presencia – Euros brutos	Intervención con presencia – Euros brutos
Disponibilidad parcial (de 7:00 a 23:00 horas).	Día laborable.	15,24	27,22
	Día no laborable.	30,48	54,44
Disponibilidad completa (24 horas).	Día laborable.	28,31	62,05
	Día no laborable.	56,62	124,11

– Intervención en jornada laborable: 25,0% de la retribución mínima garantizada más el complemento personal «H» en base mensual en la tabla salarial para el grupo profesional 07.

– Intervención en jornada no laborable: 100,0% de la retribución mínima garantizada más el complemento personal «H» en base mensual en la tabla salarial para el grupo profesional 07.

Como consecuencia de la necesidad de alcanzar un mayor grado de competitividad y de asegurar en todo caso los niveles requeridos de atención y servicio al cliente, los técnicos de las áreas de ingeniería, soporte técnico, instalación, prueba de equipos, operaciones, mantenimiento, asistencia técnica y resolución de contingencias técnicas, están sujetos, de acuerdo con las necesidades de trabajo que en cada momento se produzcan, a trabajar en régimen de disponibilidad e intervención inmediata o a desarrollar su actividad indistintamente bajo el régimen de jornada de trabajo ordinaria, continuada o bajo el sistema de turnos en cualquiera de sus modalidades.

Las jornadas de disponibilidad para intervención inmediata, de trabajos programados o de trabajo a turnos para los días 24 de diciembre (mañana-tarde-noche), 25 de diciembre (mañana-tarde), 31 de diciembre (mañana-tarde-noche) y 1 de enero (mañana-tarde), generarán el pago de un importe adicional en 2015 de 130,64 Euros brutos por cada jornada.

Base diaria: para obtener la retribución mínima garantizada más complemento personal «H» por día de trabajo en la tabla salarial para el grupo profesional 07, se dividirá el importe mensual establecido en dicha tabla entre 30 días.

Base hora: para obtener la retribución mínima garantizada más complemento personal «H» por hora de trabajo en la tabla salarial para el grupo profesional 07, se dividirá la base diaria entre 8 horas.

Los complementos funcionales por asistencia técnica, gestión de operaciones, trabajos programados y turnos rotados, se aplicarán según se describe a continuación:

a) Asistencia técnica. Este complemento funcional se establece para compensar económicamente la disponibilidad y atención necesarias para cubrir las actividades de mantenimiento y asistencia técnica fuera de la jornada de trabajo habitual, e incluye la compensación por las intervenciones realizadas para resolver las incidencias que se produzcan durante el período de disponibilidad.

En caso de intervención en situación de disponibilidad, el período de intervención será computado como de trabajo efectivo, disfrutando el empleado del tiempo compensatorio equivalente al día siguiente de la intervención, de forma que no suponga un incremento de la jornada en cómputo anual establecida en convenio. En caso que por necesidades de trabajo o por calendario laboral no sea posible disfrutar al día siguiente del descanso equivalente al período de intervención, el disfrute del tiempo compensatorio equivalente se realizará dentro de las dos semanas siguientes a la intervención, por acuerdo entre empleado y supervisor.

En ningún caso se generará compensación de horas extraordinarias ni bolsa de vacaciones como consecuencia de las intervenciones realizadas.

Los importes calculados en la tabla siguiente para el año 2015 han tenido en cuenta la base de cálculo de disponibilidad completa (24 horas) para intervención con desplazamiento a centrales, instalaciones, oficinas del cliente o de la empresa (con presencia).

Disponibilidad mensual	Intervenciones – (importes en euros/mes)				Promedio de días de disponibilidad completa al mes
	Ninguna	Menos de 3	De 3 a 6	Más de 6	
½ semana	338,20	402,88	467,52	596,89	4 días
1 semana	592,62	657,31	721,94	851,31	7 días
2 semanas	1.184,61	1.249,30	1.313,95	1.443,31	14 días

Los importes en euros brutos mensuales definidos en la tabla anterior se abonarán mensualmente en 12 pagos al año, en función del nivel de disponibilidad asignado e

intervenciones realizadas, calculadas sobre una base de 4 horas de promedio por intervención.

Es incompatible con la percepción del complemento funcional de gestión de operaciones.

b) Gestión de operaciones. Este complemento funcional se establece para compensar económicamente la disponibilidad y atención necesarias, fuera de la jornada de trabajo habitual, de los técnicos de despliegue de equipos y de los técnicos de las ingenierías de desarrollo.

Los importes calculados en la tabla siguiente para el año 2015 han tenido en cuenta la base de cálculo de disponibilidad para intervención de forma remota y sin desplazamiento físico (sin presencia).

Disponibilidad mensual	Disponibilidad – (Importes en euros/mes)				Promedio de días de disponibilidad al mes
	Parcial (L a V)	Parcial (L a D)	Completa (L a V)	Completa (L a D)	
1 semana	84,57	145,54	157,13	270,37	Lunes a Viernes: 5 días Lunes a Domingo: 7 días
2 semanas	169,30	290,93	314,55	540,46	Lunes a Viernes: 10 días Lunes a Domingo: 14 días
3 semanas	253,87	N.A.	N.A.	N.A.	Lunes a Viernes: 15 días
4 semanas	338,89	N.A.	N.A.	N.A.	Lunes a Viernes: 20 días

Los importes en euros brutos mensuales definidos en la tabla anterior se abonarán mensualmente en 12 pagos al año, en función del nivel de disponibilidad asignado.

Es incompatible con la percepción del complemento funcional de asistencia técnica.

c) Trabajos programados. Este complemento funcional se establece para compensar económicamente las actividades de actualización software, cambios de configuración o de topologías de redes u otros trabajos técnicos en redes del cliente, respondiendo a un trabajo previamente planificado fuera de la jornada laboral, preferentemente en horario nocturno, en función de las ventanas de mantenimiento abiertas por el cliente.

El importe de la compensación por este concepto aplicable al año 2015 es el indicado en la siguiente tabla:

Número de trabajos programados	Importes – (En euros/mes)	Promedio de trabajos programados
Menos de 6 al mes	290,73	3 al mes
De 6 a 10 al mes	775,29	8 al mes
Más de 10 al mes	1.162,94	12 al mes

Los importes en euros brutos mensuales definidos en la tabla anterior se abonarán mensualmente en 12 pagos al año, en función del promedio de trabajos programados que se realicen mensualmente, calculados sobre una base de 8 horas de promedio por cada uno de ellos.

Es compatible con la percepción del complemento funcional de asistencia técnica, con el de gestión de operaciones y con el de turnos rotados.

d) Turnos rotados. Este complemento funcional se establece para compensar económicamente las actividades desarrolladas en régimen de trabajo a turnos en las modalidades de dos turnos (mañana/tarde, tarde/noche o noche/mañana), tres turnos (mañana/tarde/noche) u otras rotaciones, con las variantes de trabajo a turnos en jornadas no laborables (que por sus especiales características, se efectuará durante los siete días de la semana, por lo que los empleados adscritos al mismo estarán exentos de descanso en sábados, domingos, festivos, o días inhábiles según calendario laboral,

disfrutando de los días sustitutorios correspondientes), que constituye una situación inherente a la actividad del departamento.

Su realización no supondrá un incremento de la jornada de trabajo en cómputo anual establecida en convenio. El importe aplicable al año 2015 por este concepto es el siguiente:

Tipo de rotación semanal	Importes – (En euros/mes)	Promedio de jornadas nocturnas o en días no laborables en cómputo anual
2 turnos × 5 días (M/T)	135,66	Jornadas nocturnas: 0 Jornadas no laborables: 0
2 turnos × 5 días (T/N ó N/M)	415,57	Jornadas nocturnas: 105 Jornadas no laborables: 0
3 turnos × 5 días (M/T/N)	356,31	Jornadas nocturnas: 70 Jornadas no laborables: 0
1 turno × 7 días (M ó T)	514,18	Jornadas nocturnas: 0 Jornadas no laborables: 50
2 turnos × 7 días (M/T)	539,63	Jornadas nocturnas: 0 Jornadas no laborables: 50
2 turnos × 7 días (T/N ó N/M)	819,54	Jornadas nocturnas: 105 Jornadas no laborables: 50
3 turnos × 7 días (M/T/N)	760,28	Jornadas nocturnas: 70 Jornadas no laborables: 50

Los importes en euros brutos mensuales definidos en la tabla anterior se abonarán mensualmente en 12 pagos al año, en función del tipo de turno y de las jornadas nocturnas o en días no laborables que corresponda en cómputo anual.

Es compatible con la percepción del complemento funcional de asistencia técnica, con el de gestión de operaciones y con el de trabajos programados.

Cuando por razones técnicas, organizativas o de carga de trabajo y, para asegurar en todo caso los niveles requeridos de atención y servicio al cliente, fuera necesario realizar en cualquier departamento de la empresa trabajo a turnos, incluido el denominado trabajo a turnos en jornadas no laborables, la dirección, previa información escrita, justificativa y razonada a la representación de los trabajadores, lo comunicará a los empleados afectados con la antelación mínima a su fecha de comienzo más abajo citada:

Turno	Preaviso
Mañana/tarde . . . . .	1 semana
Tarde/noche o noche/mañana . . . . .	2 semanas
Mañana/tarde/noche . . . . .	2 semanas
Trabajo a turnos en jornadas no laborables . . .	2 semanas

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

Como excepción a lo establecido en el cuadro anterior, y como consecuencia de la necesidad de atender trabajos específicos encargados por clientes, la necesidad de implantar el trabajo a turnos, previa información escrita a la representación de los trabajadores, se comunicará por la dirección de la empresa a los empleados afectados con una antelación mínima de una semana a la fecha establecida para el comienzo del trabajo, salvo que los clientes comuniquen por escrito la fecha de comienzo con una antelación inferior a la semana, en cuyo caso, los empleados serán informados de la misma tan pronto ello sea posible.

e) Comentarios generales. La dirección de cada departamento designará, previa aprobación del departamento de recursos humanos, a los técnicos propuestos para realizar actividades susceptibles de ser compensadas mediante un complemento

funcional y asignará mensualmente el tipo y la modalidad que corresponda en función de la actividad realizada, procediendo a su pago a mes vencido.

Las actividades compensadas a través de los complementos funcionales anteriormente descritos no generarán derecho a compensación adicional por horas extraordinarias, jornadas compensatorias ni vacaciones.

Quedan expresamente derogados los esquemas de compensación por disponibilidad, disponibilidad on-call, asistencia y soporte remoto, intervención fuera de jornada de trabajo, trabajos en horario nocturno, actualización de software planificada, nocturnidad, turnicidad y trabajo a turnos en jornadas no laborables, que anteriormente venían siendo aplicados a los colectivos procedentes de Alcatel, Lucent, Nortel o British Telecom, actividades que pasarán a compensarse por los complementos funcionales recogidos en este convenio colectivo.

La comisión paritaria conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación de los complementos funcionales de disponibilidad, trabajos programados y turnos rotados y velará por la correcta aplicación de los mismos, tendrá capacidad de establecer ajustes que pudieran ser necesarios y acordar su aplicación a otros colectivos cuya actividad se encuadre en los mismos.

#### Artículo 35. *Plus de transporte.*

Se procede a la eliminación del plus de transporte a todos los efectos, consolidándose en el complemento personal «E» el importe que actualmente esté percibiendo algún empleado por el referido plus.

#### Artículo 36. *Pago por banco.*

Las retribuciones se abonarán a los empleados por transferencia bancaria como único medio de pago.

### Sección 3.<sup>a</sup> *Percepciones extrasalariales*

#### Artículo 37. *Complemento personal «N».*

Es una percepción no salarial, que deriva de condiciones personales del empleado reconocidas por la dirección de la empresa a título individual y no recogidos en el presente convenio colectivo, como consecuencia de la cancelación o sustitución de beneficios extrasalariales anteriormente existentes, por lo que la dirección de la empresa comunicará a cada empleado por escrito el importe que corresponda por el beneficio extrasalarial que se sustituya.

Su cuantía total, que no se verá afectada por los incrementos que pueda experimentar la retribución fija, se actualizará de acuerdo con la política de la empresa.

Tiene el carácter de no absorbible en relación con los incrementos que pueda experimentar la retribución fija y no generará retribución variable ni aportaciones a los planes de pensiones.

El importe correspondiente a cada uno de los beneficios extrasalariales que dieron origen al complemento personal «N», podrá ser sustituido por dicho beneficio en el caso en que la dirección de la empresa decida implantarlo de nuevo.

Dicho complemento personal se abonará en 12 mensualidades al año.

## CAPÍTULO IV

#### Artículo 38. *Beneficios sociales.*

1. Paga de beneficios sociales. La paga de beneficios sociales se abona con carácter mensual, por lo que los empleados de Alcatel-Lucent España, S.A.U., que estuvieran en alta dentro de la plantilla activa de la empresa percibirán en 2015 la cantidad de 51,90 euros brutos al mes, en doce pagas al año.

Las fracciones de mes se considerarán como meses completos.

Dada la naturaleza de los distintos conceptos que en su día fueron cancelados, por acuerdos alcanzados entre la representación de la empresa y la representación de los trabajadores, y que pasaron a integrarse en la actual paga de beneficios sociales, ésta en ningún caso tiene el carácter de paga extraordinaria ni retribuye la prestación de trabajo. Los incrementos económicos que se apliquen a esta paga de beneficios sociales no serán los generales de convenio colectivo, sino los que específicamente se determinen para la misma en la negociación colectiva.

Cada empleado podrá optar por destinar el importe de la paga de beneficios sociales a financiar un seguro médico privado en las condiciones que la dirección de la empresa defina en cada momento, según se indica en el apartado 2 de este artículo.

En todo caso, con independencia de que el empleado opte o no por el beneficio del seguro médico privado, la compañía abonará al empleado en nómina el 100% del coste que suponga la cobertura para dicho empleado el seguro médico en su modalidad de cuadro médico, más el 50% del coste de su pareja y descendientes directos menores de 25 años de edad, o descendientes dependientes del empleado mayores de dicha edad con discapacidad igual o superior al 33% reconocida por la Seguridad Social. El abono de dicho coste al empleado se realizará en el concepto de paga de beneficios sociales, en sustitución del importe indicado en el primer párrafo de este artículo, que actuará como mínimo.

En este sentido, el coste unitario de la prima mensual de la póliza de cuadro de seguro médico aplicado en el año 2014 ha sido de 35,03 euros mensuales, y el coste estimado aplicable al año 2015 se estima en 35,80 euros mensuales, si bien se trata de una cifra provisional pendiente de confirmación.

La dirección de la empresa comunicará a la comisión paritaria del convenio colectivo el importe exacto de la prima unitaria por el seguro médico de cuadro, y elaborará la tabla con el importe mensual definitivo de la paga de beneficios sociales en función de la situación familiar.

2. Seguro médico privado. La dirección de la empresa ofrece a los empleados la posibilidad de adherirse a una póliza de seguro médico privado, incluyendo a su pareja y descendientes directos, con las siguientes características:

Modalidad de póliza de cuadro médico («Completa») contratado con la compañía Adeslas. La dirección de la compañía se reserva el derecho a modificar la compañía que cubra los servicios del seguro médico privado.

Dado que el coste asumido por la compañía para la financiación del seguro médico se abona al empleado mediante la paga de beneficios sociales, la totalidad de las primas de la póliza de seguro médico privado al que esté adherido el empleado serán descontadas del importe bruto de su nómina mensual, beneficiándose de la fiscalidad que corresponda en función de la legislación vigente en cada momento. En caso de generarse retribución en especie, ésta se repercutirá en la nómina del empleado. De este modo, el empleado asumirá como coste del seguro médico privado la diferencia entre el importe de la paga de beneficios sociales que percibe en nómina y el coste total de las primas del mismo.

Para todos aquellos empleados que, como consecuencia de fusiones o adquisiciones, estuvieran percibiendo derechos económicos anteriores por cobertura de seguros médicos privados superiores a las establecidas en este convenio, se les abonará mensualmente, como complemento personal «N», a partir del 1 de enero de 2014, un importe equivalente al diferencial derivado de esta situación, en función de su situación familiar a dicha fecha.

3. Comedor de empresa. La dirección de la empresa, a su criterio, ofrecerá a los empleados un servicio de comedor, a través de un comedor de empresa o de tickets restaurante.

Los empleados pertenecientes a centros de trabajo sin comedor de empresa recibirán tickets restaurante, cuyo importe en 2015 será de 9,00 euros / ticket.

Las futuras revisiones del importe de los referidos tickets serán, en su caso, acordadas en el seno de la comisión Paritaria, tomando en consideración el coste de los menús de los restaurantes de la zona.

4. Seguros. La dirección de la empresa contratará unas pólizas de seguro colectivo con las coberturas e importes asegurados para cada empleado que se determinan a continuación:

Fallecimiento ó Incapacidad permanente absoluta (I.P.A.): capital asegurado por importe de dos anualidades de retribución total (según definición del artículo 30), calculadas sobre la situación de cada empleado a 31 de diciembre del año anterior. Estas contingencias se cubrirán mediante un seguro de vida.

Fallecimiento ó Incapacidad Permanente Absoluta (I.P.A.) derivado de accidente: capital asegurado por importe de cuatro anualidades de Retribución Total (según definición del artículo 30), calculadas sobre la situación de cada empleado a 31 de diciembre del año anterior. La cobertura de estas contingencias por accidente se financiará mediante la póliza de seguro de vida indicada en el punto anterior, más una póliza de seguro de accidentes por las dos anualidades de retribución total (según definición del artículo 30) adicionales.

Accidentes de miembros de las brigadas de emergencia / seguridad: los empleados que pertenezcan a las brigadas de emergencia / seguridad, dispondrán de un capital adicional al asegurado por la póliza de seguro de accidentes por importe de dos anualidades de retribución fija (según definición del artículo 28), calculadas sobre la situación de cada empleado a 31 de diciembre del año anterior, para cubrir la contingencia de fallecimiento ó incapacidad permanente absoluta (I.P.A.) derivada de accidente.

Accidentes en viajes de trabajo: capital asegurado por importe de tres anualidades de retribución fija (según definición del artículo 28), calculadas sobre la situación de cada empleado a 31 de diciembre del año anterior. Esta cobertura adicional por accidente en viaje de trabajo se financiará mediante una póliza de seguro de viajes que se suscribirá a tales efectos, para cubrir la contingencia de fallecimiento ó incapacidad permanente absoluta (I.P.A.) derivada de accidente en viajes de trabajo.

Las situaciones de incapacidad permanente en cada una de las contingencias anteriormente indicadas serán contempladas por la póliza correspondiente aplicando el baremo establecido en la misma en función del grado de incapacidad reconocido por la Seguridad Social.

En caso de fallecimiento del empleado y a falta de designación expresa de beneficiarios por parte del mismo, quedan designados por orden de prelación preferente y excluyente los siguientes:

- 1.º Cónyuge no separado legalmente.
- 2.º Los hijos.
- 3.º Los padres.
- 4.º Los herederos legalmente definidos como tal en un testamento o abintestato por un juez.

Las posibles coberturas por las contingencias de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta (I.P.A.), accidentes en viajes de trabajo o accidentes de brigadas de emergencia / seguridad que eventualmente puedan tener los empleados por aplicación de políticas anteriores, quedarán incluidas en los capitales asegurados, manteniéndose «ad personam» los capitales asegurados que pudieran tener en exceso sobre los mismos.

La responsabilidad de la empresa se limitará a contratar las pólizas de seguro correspondientes, sin asumir en ningún caso responsabilidad alguna sobre la valoración por la compañía de seguros de las incidencias o siniestros que puedan producirse ni por las indemnizaciones que puedan derivarse.

La dirección de la empresa imputará fiscalmente la retribución en especie que legalmente corresponda por la suscripción de estos seguros, repercutiendo a cada empleado el ingreso a cuenta que se derive de dicha imputación.



Lo dispuesto en el presente apartado queda supeditado individualmente a la cumplimentación por cada empleado de los formularios y comunicación de datos personales que pueda requerir la compañía de seguros.

5. Asignación de plaza de aparcamiento en situaciones especiales. Las empleadas de Alcatel-Lucent España, S.A.U., que se encuentren en período de gestación, podrán hacer uso de una plaza de aparcamiento a partir del quinto mes de embarazo (sujeto a disponibilidad). Dicha situación deberá ser ratificada por certificado médico. Con el objetivo de facilitar la logística de asignación de la plaza de parking a partir de la semana 20 de embarazo, podrán presentar su solicitud a partir de la semana 15 de embarazo.

Los empleados que por razones de enfermedad o incapacidad tengan dificultades de movilidad, podrán hacer uso de una plaza de aparcamiento (sujeto a disponibilidad). Dicha situación deberá ser ratificada por el servicio médico.

Los empleados que trabajen en turno de noche podrán hacer uso de una plaza de aparcamiento durante dicho turno (sujeto a disponibilidad).

6. Ayuda a personas con discapacidad. Los empleados que tengan hijos, cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, con un grado de discapacidad (minusvalía) reconocida por la Seguridad Social igual o superior al 33%, percibirán en 2015 una ayuda por importe de 340,21 euros brutos al mes, en 12 mensualidades al año, por cada hijo, cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, que se encuentre en dicha situación.

En caso de baja en la empresa por cualquier causa o circunstancia, se cancelará el abono de esta ayuda.

La situación de los hijos, cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, deberá haber sido inscrita en el registro correspondiente y comunicada a la oficina de personal con carácter previo.

7. Créditos sociales. La dirección de la empresa podrá conceder créditos sociales, a los que será de aplicación el tipo de interés legal del dinero establecido en cada momento en los Presupuestos Generales del Estado, con la finalidad de atender problemas graves o ayudar en situaciones críticas.

El plazo de amortización será de 2 a 8 años en función de cada situación.

No se determina un fondo.

Dicho crédito no será aplicable para la compra o reforma de vivienda, ni para la adquisición de vehículos.

En todo caso, la concesión de créditos sociales requerirá la aprobación de la comisión de créditos sociales, que estará formada por cuatro miembros de la representación de los trabajadores y otros cuatro de la representación de la dirección de la empresa.

8. Anticipos. Los empleados podrán solicitar anticipos sobre salarios devengados.

9. Guardería. La dirección de la empresa ofrece a los empleados un sistema de «tickets guardería» en el marco del plan de retribución flexible.

El importe de los «tickets guardería» será descontado del salario bruto de cada empleado, pudiéndose beneficiar de la fiscalidad que corresponda en función de la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 39. *Plan de pensiones de empleo.*

La dirección de la empresa ha promovido un plan de pensiones de empleo, cuyas características detalladas se recogen en las especificaciones del plan de pensiones de los empleados de Alcatel-Lucent España.

### CAPÍTULO V

#### Artículo 40. *Traslados y desplazamientos.*

La dirección de la empresa abonará a los empleados la compensación por desplazamiento (incluyendo peajes y parking), manutención y alojamiento que se origine como consecuencia de la realización de desplazamientos y viajes de trabajo al servicio de

la empresa, autorizados por la misma a través de la herramienta destinada al efecto, con carácter de suplidos por cuenta de esta, según se determina a continuación:

1. Desplazamientos urbanos: se abonan gastos de desplazamiento y manutención.
2. Desplazamientos interurbanos: en el caso de desplazamientos en el día, en los que no sea necesario pernoctar fuera del domicilio del empleado, se abonarán los gastos de desplazamiento y manutención.

Los empleados que no tengan la consideración de managers, tendrán la alternativa de solicitar el pago de una dieta diaria en concepto de desplazamiento y manutención, con la siguiente escala aplicable en 2015 (en función del desplazamiento total entre ida y vuelta):

- Hasta 50 km: dieta de 24,49 euros por día.
- Entre 50 y 100 kms: dieta de 40,82 euros por día.
- Entre 100 y 150 kms: dieta de 57,16 euros por día.
- Entre 150 y 200 kms: dieta de 73,49 euros por día.

Estas dietas incluyen los gastos de desplazamiento y 16,32 euros por día en concepto de manutención.

3. Viajes interurbanos: en el caso de viajes a localidades cuyo desplazamiento total de la localidad en que radica el centro de trabajo o localidad de contrato sea superior a 200 kilómetros (total entre ida y vuelta) o exijan pernoctar fuera del domicilio del empleado, se abonará:

- a) Gastos de desplazamiento por cuenta de la empresa.

Desplazamientos en avión: se entregarán billetes de avión, emitidos según política corporativa, a través de las herramientas corporativas destinadas a tal efecto.

Desplazamientos en tren: se entregarán billetes de tren, emitidos según política corporativa (preferentemente en primera clase para trenes convencionales y en clase turista para trenes de alta velocidad, si no hubiera ningún otro medio público más adecuado).

Desplazamientos en vehículo particular: abono de kilometraje de acuerdo con lo establecido en el artículo 41.

- b) Manutención: según factura. Los empleados que no tengan la consideración de managers, tendrán la alternativa de solicitar el pago de una dieta, cuyo importe en 2015 asciende a 47,90 euros por día de viaje en concepto de manutención (comida y cena).

- c) Los días en que no sea necesario cenar fuera del domicilio, se abonará una dieta cuyo importe en 2015 asciende a 16,32 euros.

- d) Alojamiento: según factura.

4. Viajes al extranjero: en el caso de viajes al extranjero por un período máximo de 30 días, se abonará:

- a) Gastos de desplazamiento por cuenta de la empresa.

Desplazamientos en avión: se entregarán billetes de avión, emitidos según política corporativa, a través de las herramientas corporativas destinadas a tal efecto.

Desplazamientos en tren: se entregarán billetes de tren, emitidos según política corporativa (preferentemente en primera clase para trenes convencionales y en clase turista para trenes de alta velocidad, si no hubiera ningún otro medio público más adecuado).

Desplazamientos en vehículo particular: abono de kilometraje de acuerdo con lo establecido en el artículo 41.

- b) Manutención: según factura. Los empleados que no tengan la consideración de managers, podrán solicitar alternativamente el pago de una dieta «per diem» por los importes establecidos por la dirección de Alcatel-Lucent para cada país de destino.

Los importes de dieta «per diem» establecidos para cada país estarán accesibles a través de la Web de la empresa.

c) Alojamiento: según factura.

d) En el caso de desplazamientos al extranjero por un período superior a siete días consecutivos, se aplicará la política de Alcatel-Lucent sobre «Hardship Premium», abonando el porcentaje que corresponda en función de la situación de riesgo en el país de destino.

Los importes de «Hardship Premium» establecidos para cada país estarán accesibles a través de la Web de la empresa.

5. Desplazamientos internacionales: en el caso de desplazamientos al extranjero por un período superior a 30 días, se aplicará la política de la empresa al efecto.

6. Las dietas o gastos compensados con carácter de suplidos por cuenta de la empresa por aplicación de este artículo no tendrán la consideración de salario y tendrán la repercusión fiscal que determine la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 41. *Desplazamiento en automóvil propio.*

Los desplazamientos realizados por motivos de trabajo en automóvil propio, autorizados a través de la herramienta destinada al efecto, serán compensados a partir de 2015 con 0,33 euros brutos por kilómetro de distancia recorrida, con la repercusión fiscal que determine la legislación vigente en cada momento.

### CAPÍTULO VI

#### Artículo 42. *Incapacidad temporal.*

Se garantiza a los empleados en situación de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente de trabajo, permiso de maternidad o de paternidad, la percepción del cien por cien de la retribución fija (según definición del artículo 28).

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

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

En caso de que la baja se produzca por el reconocimiento de una incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, y en relación con los derechos reconocidos en este artículo, 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 empleados deberán comunicar a la oficina de personal la situación de baja por incapacidad temporal, permiso de maternidad o de paternidad, en el momento en que se produzcan, aportando los partes de baja o justificantes correspondientes.

## CAPÍTULO VII

Artículo 43. *Teletrabajo.*

Las condiciones generales de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo son las siguientes:

La participación en el régimen de teletrabajo se realizará con carácter voluntario y, previo acuerdo entre empleado y supervisor, se formalizará en un anexo al contrato de trabajo en el marco de la carta social de teletrabajo de Alcatel-Lucent.

Las actividades a desarrollar bajo el régimen de teletrabajo serán las mismas que cada empleado desempeña en cumplimiento de su puesto de trabajo, por lo que su participación en dicho régimen no supone variación en las condiciones económicas y laborales que tenía con anterioridad a su integración en el mismo, que continuarán rigiéndose por el marco laboral establecido.

No se abonará compensación alguna por la participación en el régimen de teletrabajo ni por la manutención correspondiente a los días de teletrabajo.

La distribución durante la semana de las jornadas a trabajar en el domicilio y en la empresa se establecerá de mutuo acuerdo entre el empleado y su supervisor, pudiendo desarrollarse en el domicilio jornadas completas o parciales, sin que ello afecte a las actividades a desarrollar en cumplimiento de las funciones propias de su puesto de trabajo.

El empleado acudirá a su puesto de trabajo en su centro de trabajo los días restantes con el régimen de jornada habitual.

El empleado podrá ser requerido para asistir al centro de trabajo habitual en cualquier momento que las necesidades de la empresa así lo determinen.

El horario de teletrabajo previsto será aquel que permita al empleado desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo. Se permite una flexibilidad de horario, en función de la actividad y compromisos profesionales propios del puesto de trabajo, que deberá estar siempre basada en acuerdos previos entre el empleado y su supervisor, en el marco de la legislación y del convenio colectivo vigentes. Para las funciones de asistencia técnica a clientes, soporte IT u otras que requieran la prestación de un servicio en un horario determinado, éste deberá cumplirse.

Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que los empleados que trabajan en los locales de la empresa y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que el resto de los empleados.

Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el resto de empleados de la empresa. No es obstáculo para la comunicación con los representantes de los trabajadores.

Alcatel-Lucent España, S.A.U., pondrá a disposición del empleado el equipo necesario para la realización de su trabajo en régimen de teletrabajo, comprometiéndose el empleado a realizar un uso profesional del mismo, así como a su cuidado y conservación, responsabilizándose de los daños que se pudieran producir en los equipos por el uso incorrecto de los mismos. Dichos equipos cumplen con todos los requisitos de normalización y certificación exigidos por la legislación vigente.

Alcatel-Lucent España, S.A.U., asume el mantenimiento de los equipos instalados para la realización del teletrabajo, para lo cual se facilitarán al empleado las indicaciones oportunas al iniciar el mismo.

En el momento en que finalice el régimen de teletrabajo, el empleado devolverá a Alcatel-Lucent España, S.A.U., el equipo informático puesto a su disposición.

Asimismo y para las comunicaciones que fuera necesario realizar con los sistemas informáticos de Alcatel-Lucent España, S.A.U., se instalará una línea ADSL con tarifa plana en el domicilio del empleado, cuyo coste será soportado por Alcatel-Lucent España, S.A.U.

En relación con la protección y confidencialidad de los datos utilizados y/o el acceso a datos personales, los empleados declararán conocer los derechos y obligaciones

establecidos en Alcatel-Lucent España, S.A.U., las obligaciones que deben conocer en el desarrollo de sus funciones por la Ley Orgánica 15/1999 de protección de datos de carácter personal y el Reglamento de medidas de seguridad que se establecen en la normativa interna así como la I.G. H-05.01 sobre gestión integral de equipos de tecnologías de la información y la I.G. H-02 sobre acceso a internet.

En materia de seguridad y salud laboral, se dará cumplimiento a la ley de prevención de riesgos laborales y a la normativa que la desarrolle en cada momento.

Se mantendrá la cobertura por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Tanto la dirección de la empresa como el empleado podrán, en cualquier momento, dar por finalizada su participación en este programa, comunicando dicha decisión a la otra parte con una antelación de 48 horas, debiendo el empleado reincorporarse en dicho momento a su puesto de trabajo en su centro de trabajo.

#### Artículo 44. *Trabajo a distancia.*

En el caso de empleados que realizan su trabajo bajo el régimen permanente de trabajo en su domicilio o en el lugar libremente elegido por éstos, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa, por inexistencia de un centro de trabajo de la empresa en la localidad donde tienen localizado su contrato de trabajo, percibirán una compensación adicional a partir de 2015 por importe de 54,44 euros brutos al mes, en 12 mensualidades al año.

### CAPÍTULO VIII

#### Artículo 45. *Riesgos laborales.*

Es objetivo de las partes firmantes el mantenimiento de unos niveles óptimos de seguridad y salud 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 y la salud de los empleados representan un objetivo que no deberá subordinarse a consideraciones de carácter puramente económicas.

A este respecto, existen comités de seguridad y salud en los centros de trabajo de más de 50 empleados, formados por miembros designados por la dirección de la empresa y por delegados de prevención designados por la representación de los trabajadores de entre sus miembros.

Estos comités tienen atribuidas las competencias y facultades que les otorga la legislación vigente, así como las funciones de vigilancia, control y participación en la aplicación de planes y normas de seguridad y salud, prevención de riesgos, acciones formativas, etc.

Los miembros de estos comités dispondrán de los medios y formación necesarios para el desarrollo de su actividad así como del crédito horario determinado por la legislación vigente.

Cada comité de seguridad y salud tiene aprobadas sus propias normas de funcionamiento interno.

La dirección de la empresa se compromete a facilitar a los empleados una información y formación adecuada en materia de seguridad y salud en el trabajo, tanto en el momento de la contratación como cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas tecnologías o manejar nuevos equipos de trabajo que puedan ocasionar riesgos para el propio empleado o para sus compañeros o terceros, a través de su servicio propio o de los servicios ajenos correspondientes.

Los empleados se comprometen a cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y que no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los empleados, a seguir dicha formación y a cumplir con las normas de prevención de riesgos laborales.

## CAPÍTULO IX

Artículo 46. *Representación de los trabajadores.*

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

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

Artículo 47. *Crédito horario.*

Los miembros de los comités de empresa y los delegados de personal, en su caso, dispondrán con carácter general del crédito de horas mensuales para las actividades propias de la representación que ostentan, previsto en el artículo 68.e) del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 48. *Gastos de desplazamiento de los representantes de los trabajadores.*

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 quinto de este convenio colectivo.

Artículo 49. *Delegados sindicales.*

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.

Artículo 50. *Comité intercentros.*

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 empleados 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 Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en 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.

Artículo 51. *Correo electrónico de la representación de los trabajadores.*

Se acuerda el establecimiento de una cuenta de correo electrónico con el mismo uso que el tablón de anuncios (información general del comité intercentros a la totalidad de los empleados). Queda expresamente excluido el uso de dicha cuenta para realizar comunicaciones fuera de dicho fin.

## CAPÍTULO X

### Artículo 52. *Comisión paritaria del convenio colectivo.*

Se acuerda la constitución de una comisión paritaria del convenio colectivo, que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo.

Dicha 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 comisión paritaria del convenio colectivo dispondrá de un plazo máximo de diez días laborables para pronunciarse sobre las discrepancias que le fueran planteadas.

### Artículo 53. *Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.*

Cuando la comisión paritaria no pueda solucionar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores alcanzando un acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos de mediación y arbitraje establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico que fuesen de aplicación, concretamente, en el V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, a través del servicio interconfederal de mediación y arbitraje.

## CAPÍTULO XI

### Artículo 54. *Plan de Igualdad.*

En el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se realizó un diagnóstico de situación de igualdad por un bufete de abogados externo en el año 2009.

Los miembros de la comisión paritaria analizaron las conclusiones del mismo y abordaron la negociación de un plan de Igualdad, alcanzando un acuerdo sobre el Plan de igualdad de Alcatel-Lucent España, S.A.U., el día 17 de julio de 2009.

Se constituyó una comisión de igualdad, que trataba sobre las cuestiones referidas al referido plan de igualdad.

La comisión de igualdad está compuesta por cuatro miembros representantes de los trabajadores, designados por el comité intercentros de entre sus miembros, e igual número de representantes de la empresa, nombrados por la dirección de la misma.

El plan de igualdad de Alcatel-Lucent España, S.A.U., recoge aspectos relacionados con procesos de selección y contratación, segregación por niveles y funciones, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida laboral con la personal y familiar, prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, sensibilización y comunicación, seguimiento por la comisión de igualdad y protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

### Disposición adicional primera.

En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral 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.

## Disposición adicional segunda.

La representación de los trabajadores cooperará positivamente para la reducción del absentismo y para que la presencia, actividad y normalidad laboral hagan posible el mantenimiento de los niveles de productividad, asegurando la necesaria estabilidad de la empresa y permitiendo garantizar la plena ocupación y el empleo, así como la necesaria competitividad en las actuales circunstancias de mercado.

## Disposición transitoria primera.

Los presentes acuerdos serán aplicables a todos los empleados que formen parte de la plantilla activa de Alcatel-Lucent España, S.A.U., al día 11 de diciembre de 2014, y los pactos contenidos en el mismo, salvo aquellos que contengan indicación expresa al respecto, serán efectivos a partir del día 11 de diciembre de 2014.

## Disposición transitoria segunda.

Ambas partes acuerdan que durante el año 2015 la comisión paritaria del convenio colectivo estudiará la posibilidad de crear un nuevo grupo profesional de empleados, que se denominaría «Grupo profesional «08», en el que se incluiría a los empleados que tienen un Grade & Level 315. En todo caso, las posibles modificaciones en el presente convenio colectivo resultantes de estas reuniones se aplicarán en caso de acuerdo entre ambas partes representadas en dicha comisión.

## Disposición derogatoria única.

Los conceptos que se recogen en el articulado del presente convenio colectivo se regirá y aplicará por lo acordado y determinado en el mismo, quedando expresamente derogados a todos los efectos cuantos convenios colectivos, acuerdos, cláusulas, artículos, disposiciones, procedimientos o normas internas se refieran a dichos conceptos, ya fueran recogidos en los convenios colectivos o en normativas internas que fueran de aplicación, a los colectivos que, procedentes de Alcatel España, S.A., Lucent Technologies España, S.A.U., Nortel Networks Hispania, S.A., o BT España Compañía de Servicios Globales de Telecomunicaciones, S.A., se han integrado en Alcatel-Lucent España, S.A.U., por lo que cualquier obligación o práctica común a los colectivos anteriormente citados queda derogada a todos los efectos.

Así mismo, el presente convenio colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra a los convenios colectivos que, con anterioridad, eran de aplicación a los sujetos a que se refiere el ámbito de aplicación personal de éstos, 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 empresa. En caso de verse afectado por alguno de estos total o parcialmente, se acordará, alternativamente, la renegociación del convenio colectivo de la empresa, o la vinculación a la totalidad del convenio colectivo de ámbito superior.

## Firmantes del convenio colectivo

En prueba de conformidad con todo lo que consta, se firma el texto del presente convenio colectivo por todos los miembros de la Comisión Negociadora, constituida por los miembros designados por el comité intercentros y por la dirección de Alcatel-Lucent España S.A.U., en Madrid, a 11 de diciembre de 2014.

Comisión negociadora por la representación de los trabajadores.

Antonio Pérez Martínez, Presidente del Comité Intercentros por CC.OO.—José Manuel Martín Pastor, Miembro del Comité Intercentros por CC.OO.—Santiago Bonilla Antón,



Miembro del Comité Intercentros por CC.OO.–Ana Belén Ares Montoro, Miembro del Comité Intercentros por CC.OO.–Ángel Pinardo Anguita, Miembro del Comité Intercentros por CC.OO.–Arturo García Hidalgo, Miembro del Comité Intercentros por CC.OO.–Ángel Piracés Merino, Miembro del Comité Intercentros por CC.OO.–Susana Rico Sánchez, Miembro del Comité Intercentros por U.G.T.–Juan Carlos Orós Blas, Secretario del Comité Intercentros por U.G.T.–Ricardo Sousa Pérez, Miembro del Comité Intercentros por U.G.T.–Rosa Alicia Gorgues Pinet, Miembro del Comité Intercentros por U.G.T.–José María García Aguilera, Miembro del Comité Intercentros por C.P.I.–Beatriz Zúñiga Abuja, Miembro del Comité Intercentros por C.P.I.

Comisión negociadora por la representación de la empresa.

Yolanda Carrasco Mejuto, Carlos Torralba Calleja, José Santos González, Eugenio José Gastaca Guevara.