



## **II CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA THOMSON TELECOM ESPAÑA, SAU (2009-2011)**

### **Capítulo Primero**

#### **Sección 1. Ámbito De Aplicación Y Vigencia**

##### **Cláusula. 1**

El presente convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla de Thomson Telecom España, SAU.

##### **Cláusula. 2**

El presente convenio estará vigente durante los años 2009, 2010 y 2011, considerándose prorrogado tácitamente por periodos anuales si no se denunciara por alguna de las partes. La denuncia deberá de formalizarse con una antelación de dos meses como mínimo, respecto a la fecha de expiración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Transcurrido el periodo inicial de vigencia o la prórroga, en su caso, seguirán aplicándose sus cláusulas con el mismo alcance y contenido con que fueron pactadas, hasta tanto se apruebe y entre en vigor un nuevo convenio; se exceptúan aquellas cláusulas que tengan señaladas un fecha determinada de vigencia, llegada la cual quedarán automáticamente sin efecto, no siéndoles de aplicación la prórroga prevista en esta cláusula.

#### **Sección 2. Compensación Y Absorción**

##### **Cláusula. 3**

Las mejores condiciones económicas devenidas de convenios colectivos de ámbito superior al de empresa, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente, en cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas, en las mismas bases, en las cláusulas de este convenio.

##### **Cláusula. 4**

El personal perteneciente a esta empresa, normalmente, realiza su trabajo según un Sistema de Trabajo por Objetivos, basado en el establecimiento de objetivos individuales pactados con los respectivos Directores de Departamento o con el Director General, según el caso. Las situaciones derivadas de dicho Sistema siempre se considerarán complementarias a este Convenio Colectivo, nunca excluyentes.



## Capítulo Segundo

### Sección 1. Jornada De Trabajo

#### Cláusula. 5

Jornada anual: La jornada de trabajo para todo el personal de la Compañía será de 1.680 horas anuales de trabajo efectivo en el año.

#### Cláusula. 6

1. La jornada de trabajo será de 8 horas diarias continuadas. Se tratará de una jornada flexible, con entrada entre las 7:00 y 9:00 horas.
2. Aquellos empleados que interrumpan su jornada la prolongarán en el mismo tiempo que dure dicha interrupción.
3. En aquellos puestos de trabajo que requieran una distribución distinta de la jornada, se establecerá esta mediante acuerdos individuales con los empleados afectados, siempre respetando el nivel de jornada anual prevista en la cláusula 5.

### Sección 2. Vacaciones Y Festividades

#### Cláusula. 7

1. Las vacaciones serán de 30 días naturales y se podrán disfrutar durante los meses de julio, agosto y septiembre.
2. Los periodos de vacaciones serán:  
  
30 días naturales continuados, o dos periodos de 15 días naturales continuados.
3. El tiempo preferente de vacaciones se sitúa entre los días 1 y 31 de agosto.
4. Podrán establecerse otros periodo de vacaciones para grupos de trabajadores, previo acuerdo entre estos y los Jefes Directos.

Dichos periodos deberán estar cerrados con los interesados, al menos, con un mes de antelación.

5. Las excepciones a este régimen general y aquellas que se deduzcan de acuerdos individuales serán sometidas a la consideración de la Comisión Paritaria.

#### Cláusula. 8



Calendario de festividades. Se vacarán con carácter general todos los sábados del año, así como los días 24 y 31 de diciembre.

Se vacarán los días festivos e inhábiles a efectos laborales que se determinen localmente, y los acordados en el Calendario Laboral aprobado respectivamente para los años de duración del convenio.

### **Cláusula. 9**

1. Días de asuntos propios. Todo el personal dispondrá cada año de 7 días denominados de asuntos propios.

2. Por ello, el calendario laboral fijado para cada año de duración del convenio contendrá 7 días más de los correspondientes a las 1.680 horas estipuladas, o sea, 1.736 horas.

3. Cada persona podrá disponer de dichos 7 días cuando lo considere conveniente, de acuerdo con su jefe directo y en función de las necesidades del servicio.

4. Los días de asuntos propios no se podrán añadir al período normal de vacaciones.

## **Capítulo Tercero**

### **Sección 1. Iniciación De La Relación Laboral**

#### **Cláusula. 10**

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

Técnicos, administrativos y soportes: 2 meses.

Titulados y equivalentes: 6 meses.

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

2. La situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción, o acogimiento que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo, reanudándose este al finalizar la causa que dio lugar a la interrupción.



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

## Sección 2. Salarios

### Cláusula. 11

1. A efectos salariales, se disponen las siguientes categorías profesionales y puestos de trabajo:

Clase salarial	Categorías que comprende
43	Auxiliar Administrativo. Ayudantes de Oficio.
45	Ordenanzas. Almacenero. Oficial Administrativo. Telefonista bilingüe. Técnico no titulado. Operador informático. Secretaria. FP grado medio. Chófer.
47 Jefe Administrativo.	Técnico senior no titulado. Programador informático. Secretaria bilingüe. FP grado superior.
49	Titulado de grado medio y equivalente.
50	Ingeniero superior. Licenciado.
51	Titulado experto.
52	Titulado especialista.
53	Libre designación.

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

2. A título personal, los empleados de categorías que no tengan vía de promoción natural podrán ser equiparados al grupo superior al que les corresponda cuando, a juicio de la empresa, la especial responsabilidad o naturaleza de la función encomendada así lo justifique.

3. Una vez finalizado el correspondiente período de prueba, se establece en un máximo de dos años el tiempo de promoción entre clase 50 y clase 51. Y en un máximo de otros dos años el tiempo de promoción entre las clases 51 y 52. De manera complementaria, las clases 51 y 52 pueden ser de libre designación por la Dirección.

4. La clase 53 es totalmente de libre designación por la Dirección.

5. Existen clases superiores a 53, no recogidas en la tabla salarial del actual convenio. Se entiende, no obstante, que su situación en ningún caso será inferior a la recogida para la clase 53.



## **Cláusula. 12**

1. La inclusión en el Sistema de Trabajo por Objetivos mencionado en la cláusula 4. será ofrecida por la compañía y será de aceptación voluntaria por parte del trabajador.

No obstante, en virtud de las características del puesto de trabajo, todos los considerados de clase salarial 52 o superior quedarán incluidos en el Sistema de Trabajo por Objetivos.

2. Un empleado de clase salarial inferior a la 52 que forme parte del Sistema de Trabajo por Objetivos puede renunciar al mismo, previa aceptación por la Dirección de la Empresa.

3. Anualmente se revisarán aquellos puestos de trabajo que, a propuesta de la Comisión Paritaria y/o del Jefe Directo, se considere que han cambiado sustancialmente en sus funciones o contenido.

## **Cláusula. 13. Retribución personal**

1. La retribución personal actual de cada empleado estará constituida por la suma de su salario base y complemento personal, más los quinquenios (complemento de antigüedad), según cláusula 15.<sup>a</sup>.

2. Las retribuciones mensuales mínimas garantizadas en cada una de las categorías profesionales se detallan en la tabla del anexo 1 (tabla salarial actualizada), cuyo punto de partida es la situación salarial establecida al vencimiento del anterior convenio.

3. Las retribuciones anuales se componen de 12 mensualidades y dos retribuciones extraordinarias.

## **Cláusula. 14**

1. Se establecen los siguientes incrementos anuales sobre el salario base.

IPC real del año anterior.

Estos incrementos salariales se aplicarán con carácter retroactivo a partir del mes de enero del año correspondiente.

2. El complemento personal puede ser absorbible, sólo al cambiar de clase, en la misma medida del incremento que se produzca sobre el salario base.

## **Cláusula.15**

El complemento de antigüedad o quinquenio tendrá un incremento anual del

1,5%, quedando fijado para el año 2009 en 905 euros.

Cada nuevo quinquenio se empezará a abonar al mes siguiente de su cumplimiento

### **Sección 3. Gratificaciones Extraordinarias**

#### **Cláusula. 16**

Los trabajadores regidos por este convenio tendrán derecho a percibir 2 gratificaciones extraordinarias por importe de un mes o treinta días de salario (salario base, más complemento personal más complemento de antigüedad), y se abonarán en julio y diciembre. El devengo de estas gratificaciones será prorrateado por semestres naturales, computándose a estos efectos, como tiempo trabajado, el de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente de trabajo.

### **Sección 4. Compensaciones**

#### **Cláusula. 17**

Los pluses que eventualmente pudieran existir por determinados tipos de trabajos los fijará la compañía conjuntamente con la representación de los trabajadores.

#### **Cláusula. 18**

El cobro o compensación de horas extraordinarias no es de aplicación al Sistema de Trabajo por Objetivos.

Para el personal no incluido en dicho sistema, la compensación de horas extraordinarias las fijará la Compañía teniendo como referencia el Convenio General del Metal y la normativa legal.

#### **Cláusula. 19**

Todo el personal de la compañía viajará por el sistema de gastos pagados.

### **Clausula 20. Compensación por gastos de transportes**

1. Atendiendo a la considerable subida experimentada por el precio del carburante durante el pasado año, el complemento de transportes tendrá un incremento anual equivalente a la variación del IPC real del año anterior, partiendo de la cantidad abonada en el año 2008 por importe de 1.410 euros.

2. Dicho complemento se abonará en 11 mensualidades. Se excluye el mes de agosto



3. Cuando las ausencias por motivos ajenos a la empresa sean de 15 o más días laborables en un determinado mes, no se percibirá dicho complemento en el citado mes.

## Sección 5. Retribución De Beneficios Sociales

### Cláusula. 21

Los empleados de Thomson Telecom España, SAU que no estén jubilados percibirán con la nómina del mes de agosto de los años 2009, 2010 y 2011 una retribución de beneficios sociales que se incrementará cada año según el IPC del año anterior; se partirá de la cantidad percibida en el año 2008 por importe de 570 euros.

## Sección 6. Retribución Variable No Consolidable

### Cláusula. 22

Para los trabajadores incluidos en el sistema de trabajo por objetivos, se establece una compensación variable anual no consolidable en salario consistente en el porcentaje de la siguiente tabla multiplicado por la valoración anual del cumplimiento de los objetivos anuales. La valoración anual varía entre 0 y 1,5.

Beneficio operativo sobre ventas en el año	Porcentaje sobre salario base más complemento personal
<0%	0%
>0% Y <1%	2,5%
>1% Y <3%	4,5%
>3% Y <5%	6,5%
>5%	8,5%

Para tener derecho a esta compensación variable, el trabajador ha debido trabajar un mínimo de 170 días de trabajo efectivo, en el año natural en el que se hayan cumplido los objetivos anuales que generan el derecho a su percepción (los días de baja por enfermedad y maternidad se consideran trabajados a los efectos de dicha cláusula). Caso de ser inferior el número de días trabajados, la compensación variable a pagar será proporcional al número de días trabajados, en cualquier caso, esta compensación variable se devenga el 31 de diciembre de cada año.

La empresa podrá variar el esquema de compensación variable determinados trabajadores, previa aceptación de estos.

## Sección 7. Pago Por Banco

### Cláusula. 23

Los devengos salariales se harán efectivos mediante transferencia bancaria, como



único medio establecido para ello, a cuyo fin, todo el personal está obligado a facilitar a la empresa los datos de cuenta en establecimiento bancario o Caja de Ahorros.

## Capítulo Cuarto

### Sección 1. Ayuda A Disminuidos Psíquico

#### Cláusula. 24

Aquellos trabajadores que se vean afectados, o sus familiares directos a su cargo, por algún problema excepcional de salud física o psíquica recibirán una ayuda económica por parte de la empresa, que será acordada, llegado el caso, por la Comisión Paritaria.

### Sección 2. Incapacidad Laboral

#### Cláusula. 25

Al personal en situación de incapacidad temporal o invalidez provisional se le garantiza la percepción del 100 por 100 de la retribución que le corresponda.

El personal que sea declarado en situación de invalidez permanente percibirá, al extinguirse su contrato de trabajo, la indemnización que, en su caso, legalmente le corresponda.

## Capítulo Quinto

### Sección Única. Traslados Entre Centros De Trabajo De Thomson Dentro De España

#### Cláusula. 26

1. Cualquier propuesta, por parte de la empresa, de traslado individual entre centros de trabajo diferentes será negociada directamente con el interesado.
2. Nunca implicará una disminución del salario ni de los complementos a percibir.
3. En caso de traslado definitivo, la compensación económica no será inferior a 4 (cuatro) mensualidades de salario bruto más la cuantía correspondiente a la mudanza. El interesado negociará individualmente, no obstante, las compensaciones adicionales que considere oportunas.
4. En caso de traslado temporal, la empresa se hará cargo de los gastos de manutención, alojamiento y transporte del empleado desplazado, siempre que este traslado no suponga más de 2 meses. Si la duración del traslado fuera superior a 2 meses, todas estas condiciones tendrían que acordarse entre la





empresa y el trabajador.

5. En caso de que el interesado no acepte el traslado y la empresa opte por prescindir de sus servicios, el despido se considerará improcedente y será tratado según la cláusula V. Este punto será aplicable a todas las personas incluidas en el anexo 2, tal y como se especifica en la propia cláusula V.

Las cargas fiscales a cargo del trabajador correspondientes a la aplicación de esta medida serán satisfechas por él mismo.

El compromiso asumido en este apartado tiene carácter excepcional, por lo que quedará automáticamente derogado y sin efecto el 31 de diciembre de 2011, sin que en ningún caso le sea de aplicación la prórroga prevista en la cláusula 2.ª del convenio.

## Capítulo Sexto

### Sección Única. Comisión Paritaria

#### Cláusula. 27

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

La Comisión Paritaria estará compuesta por dos miembros elegidos por los representantes de los trabajadores, que pudieran ser o no Delegados de Personal, e igual número de representantes de la empresa nombrados por la Dirección de la misma.

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

#### Cláusula. 28

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

#### Cláusula. 29

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

## Capítulo Séptimo



## **Sección Única. Representantes De Los Trabajadores**

### **Cláusula. 30**

Los órganos de representación de los trabajadores se elegirán conforme a lo dispuesto en el RD 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

### **Cláusula. 31**

Los Delegados de Personal podrán disponer con carácter general del crédito de horas mensuales para las actividades propias de la representación que ostentan, previsto en el artículo 68.e. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los Delegados de Personal podrán acordar la acumulación de las horas de que disponen la totalidad de sus miembros como crédito mensual y distribuir las entre uno o varios de los mismos.

## **Capítulo Octavo**

### **Sección Única. Cláusulas Adicionales**

#### **Cláusula.I**

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

#### **Cláusula.II**

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

#### **Cláusula.III**

El presente convenio es aplicable a todo el personal que forme parte de la plantilla de Thomson Telecom España, SAU y los pactos contenidos en el mismo, salvo aquellos que contengan indicación expresa al respecto, serán efectivos a partir del 1 de enero de 2009.

#### **Cláusula.IV**

1. Desde la fecha de firma del presente convenio hasta el 31 de diciembre de 2011, la empresa se compromete a no realizar despidos por causas objetivas fundados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
2. El compromiso asumido en la presente disposición tiene carácter excepcional,





por lo que quedará automáticamente derogado y sin efecto el 31 de diciembre de 2011, sin que en ningún caso le sea de aplicación la prórroga prevista en la cláusula 2.ª del convenio.

### **Cláusula.V**

Para garantizar el compromiso asumido por la empresa de tratar de mantener la actividad del centro de trabajo de Thomson Telecom España, SAU. en Málaga, y como compensación por la inestabilidad laboral a la que han estado sometidos durante los últimos años los trabajadores de este centro, que ha requerido un mayor esfuerzo personal y profesional de adaptación a las necesidades de la empresa, se establecen las siguientes medidas, que serán aplicables exclusivamente al personal de la plantilla de TTE que actualmente presta sus servicios en el centro de trabajo de Málaga y que tengan una antigüedad en la empresa anterior al 1 de enero de 2006.

Como anexo 2 se incluye una relación de los trabajadores beneficiados por las medidas establecidas en esta cláusula, que tiene carácter exclusivo y excluyente, atendiendo a las especiales circunstancias expuestas por las que se han visto afectados.

1. Independientemente a lo expresado en la cláusula IV, si por necesidades de reestructuración de la plantilla, desde la fecha de la firma del presente convenio y hasta el 31 de diciembre de 2011, la empresa unilateralmente despidiera a algún trabajador, reconociendo la improcedencia del despido conforme a lo previsto en el artículo 56.2 del ET, deberá indemnizarle en la forma establecida en la presente cláusula:

a) Abono de la indemnización legalmente prevista en el artículo. 56.1 a) ET por importe de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades del salario percibido por el trabajador en el momento de producirse el despido.

La base para el cálculo de esta indemnización estará integrada por el importe de la última retribución percibida por el trabajador por los siguientes conceptos retributivos:

- Salario base.
- Complemento personal.
- Complemento de antigüedad.
- Parte proporcional de la gratificación extraordinaria
- Parte proporcional de la retribución de beneficios sociales.





- Complemento de transporte.
- Parte proporcional de la retribución variable no consolidable devengado por el trabajador en el ejercicio anterior al despido.

La última retribución percibida, tendrá actualizados a la fecha del despido los conceptos retributivos de acuerdo con lo estipulado en el presente convenio.

b) Abono de una indemnización complementaria por importe equivalente a 4 veces las aportaciones realizadas por la empresa al Plan de Pensiones del trabajador afectado en los 12 meses anteriores a la fecha del despido; Se establece como mínimo garantizado la cantidad equivalente a 4 veces las aportaciones realizadas por la empresa al Plan de Pensiones del trabajador afectado en el año 2005.

Las cargas fiscales a cargo del trabajador correspondientes a la aplicación de esta medida serán satisfechas por él mismo.

c) Como medida social complementaria, la Empresa pondrá a disposición de los trabajadores despedidos los servicios de una Consultoría de Recolocación cuyo coste se valora en 10.900 Euros. Si por diferentes motivos personales algún trabajador que haya sido despedido no estuviera interesado en recibir el servicio de Consultoría ofrecido, podrá renunciar a la misma expresamente por escrito, en cuyo caso, la Empresa sustituirá esta medida por el abono de una compensación económica por el mismo importe de 10.900 euros.

Las cargas fiscales a cargo del trabajador correspondientes a la aplicación de esta medida serán satisfechas por él mismo.

2. No obstante lo anterior, quedan a salvo los acuerdos que en su caso pudieran alcanzarse entre la empresa y un trabajador que hubiera sido despedido por causa disciplinaria al amparo de lo dispuesto en el artículo 54 ET, por los que la empresa reconozca la improcedencia del despido, aceptando el trabajador una indemnización inferior a la establecida en e apartado 1.º de la presente disposición adicional, que no será de aplicación.

3. El compromiso asumido en la presente disposición tiene carácter excepcional, por lo que quedará automáticamente derogado y sin efecto el 31 de diciembre de 2011, sin que en ningún caso le sea de aplicación la prórroga prevista en la cláusula 2.ª del convenio.

## Cláusula.VI

El presente Convenio Colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra al Convenio Colectivo que, con anterioridad, era de aplicación a los sujetos a que se refiere el ámbito de aplicación personal de éste, así como a los





pactos o normas, colectivas o no, y de régimen interno que se opongan a lo dispuesto en este convenio.

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

### Cláusula.VII

Con objeto de favorecer la renovación en edad de la plantilla, la empresa estudiará la aplicación de la jubilación parcial de cualquier empleado que lo solicite, de acuerdo con lo estipulado en el RD 1131/2002 o en futuras reglamentaciones complementarias o sustitutivas.

### Anexo I. Salario base

Tabla salarial actualizada año 2009	Mes	Año
53 o superior	2.174,51	30.443,11
52	2.102,04	29.428,61
51	2.041,12	28.575,71
50	1.776,89	24.876,48
49	1.746,57	24.452,01
48		
47		
46		
45	1.307,63	18.306,76
44		
43		

### Anexo 2

Lista personal aplicación cláusula adicional V:

Almudena Aragón Romero

Teresa Arredondo Braña

Rafael Becerra Carrasco

Claudia Córdoba Arjona

M.ª Ángeles Liñán Corredera

Davinia Martín Guerrero



Andalucía

**Thomson Telecom España, S.A.U. (antes Atlinks España, S.A. )**

BOP , 17 de febrero del 2009

Página 14 de 14

Raquel Medina Rodríguez

Salvador Peláez Cortés

Diego Pérez Palomo

Luis Ignacio Rey Muriel

Florencio Río-Miranda Ramos

Francisco Juárez López

Pablo Rodríguez Peláez

M.ª Pilar Romero Grondona

José Antonio Vale Porben

En Málaga, a 23 de enero de 2009.

(Firmas ilegibles).

