

FT ESPAÑA	AMENA
<p><b>Regulación</b>            Convenio Comercio Metal de Madrid y pactos con la RTL, aplicable a todos los trabajadores de Madrid, con las excepciones que marca la ley (personal de alta dirección) y con vigencia desde el 1 de abril de 2005 hasta 31 de marzo de 2009. Las condiciones del Convenio tienen el carácter de mínimas, pero los beneficios son compensables y absorbibles.</p>	<p><b>Regulación</b>            Acuerdo Marco Amena, aplicable a todos los trabajadores de Amena a nivel nacional, excepto a Directores, Gerentes, Responsables, Jefes u otros puestos de especial responsabilidad, secretarías de dirección y conductores de dirección (esto supone que cerca de 700 trabajadores están excluidos del acuerdo), con vigencia desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2006. El personal directamente relacionado con la venta de productos, servicios y atención directa a clientes tiene especialidades en la aplicación del acuerdo.</p>
<p><b>Plantilla</b>            A finales de 2004, los trabajadores de FT España a nivel nacional eran 1142. Actualmente, aproximadamente trabajan en FT España 1000 trabajadores, aprox 900 de ellos en Madrid. En Madrid existen dos centros principales de trabajo: Meneses (centro técnico con 200 trabajadores) y La Finca (con aproximadamente 700). En Barcelona hay 29 trabajadores y en Alicante 7. En las delegaciones (Sevilla, Valencia, etc.), no hay más de 3.</p>	<p><b>Plantilla</b>            2100 trabajadores de los que el 55% pertenecen a Gestión de clientes, el 35% a Gestión de Red y el 10% al Área Corporativa. El 38% son mujeres y el 62% hombres. La edad media es de 34 años. Aproximadamente el 75% de la plantilla trabaja en Madrid repartidos en varios centros. En Alcobendas hay unos 1200 trabajadores, en el centro de Palos trabajan 200 y en el centro técnico de Ulises 150.</p>
<p><b>Situación sindical</b>            Las elecciones celebradas en 2003 concluyeron con la elección de 21 miembros de CCOO en Madrid (lista única). Las elecciones se realizaron para todo Madrid, con lo que la representatividad sindical abarca toda la provincia de Madrid. Actualmente, de esos 21 miembros, quedan 6 delegados, cuatro de ellos liberados de servicio y los dos restantes con un crédito sindical de 27 horas y media. Uno de los liberados (Yolanda Díaz) trabaja en la Federación Regional de Comunicación y Transporte de Madrid; es la responsable de la Secretaría de la Mujer. El presidente del Comité de Empresa en todo Madrid y de la Sección sindical de Madrid es Antonio Muñoz de la Nava. Existen otros 3 delegados más en Barcelona (2 de CCOO y otro de CSC) y otro en Alicante (de CCOO). No hay comité intercentros.</p>	<p><b>Situación sindical</b>            Las primeras elecciones se celebran en 2000 en Zaragoza. Se crea la sección sindical de Barcelona a la que la empresa le niega la representatividad. En 2001 se celebran elecciones sindicales en Madrid por centros de trabajo. A finales de 2002 existen en Amena más de 80 delegados en todos los centros de trabajo, y CC.OO. es el sindicato único en la mayoría. En 2003 CC.OO. convoca la primera huelga por externalización de mantenimiento de Redes y sistemas informáticos. En 1 de enero de 2005 entra en vigor el Acuerdo Marco de Amena, que regula y consolida las condiciones laborales de forma colectiva buscando la convergencia con las condiciones del Grupo Auna. La Sección Sindical de CC.OO. se organiza a nivel estatal con una Comisión Ejecutiva formada por representantes de cada comité de empresa (Madrid, Valladolid, Barcelona, Valencia y Sevilla). La secretaria general es Elena López.</p>
<p><b>Jornada laboral, vacaciones, horarios</b>            Para 2005, por pacto con la RLT, la jornada laboral anual es de 1772 horas. Los días de vacaciones son 25 hábiles. Por convenio todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones anuales de treinta días naturales. Se podrán disfrutar en uno o dos períodos iguales, siendo uno de ellos en los meses de julio, agosto y septiembre. No obstante, en la práctica, los días de vacaciones son hábiles (25) y en la mayoría de los casos, se disfrutan cuando el trabajador quiere. Por acuerdo con la RLT, para 2005 los días de vacaciones se podrán disfrutar hasta</p>	<p><b>Jornada laboral, vacaciones, horarios</b>            Para 2005 la jornada anual es de 1760 horas. Los días de vacaciones son 22 hábiles, más el 24 y el 31 de diciembre, más dos días de libre disposición. Si el 24 y el 31 de diciembre coincidieran cayeran en sábado, domingo o festivo serán sustituidos por dos días laborables en periodo navideño. El disfrute de las vacaciones se producirá preferentemente del 1 de junio al 30 de septiembre. Los trabajadores deberán disfrutar de, al menos, unas vacaciones ininterrumpidas de 10 días laborables.</p>

<p>el 31 de marzo de 2006. La jornada semanal es de 40 horas, en régimen de turnos de lunes a domingo (principalmente para el personal técnico) y jornada partida de lunes a viernes (para el resto del personal). El horario del personal con jornada partida es: 8'5 horas de lunes a jueves, entrando entre las 8:00 y las 9:00, con hora y media de tiempo de comida, y saliendo entre las 18:00 y las 19:00; los viernes, 6 horas, entrando entre las 8:00 y las 9:00 y saliendo entre las 14:00 y las 15:00. No obstante, en algunos departamentos, por acuerdo con los responsables, el tiempo de comida se puede reducir a 45 minutos. Por convenio, todos los trabajadores tendrán un descanso semanal de 36 horas seguidas, entre sábados, domingos y lunes. Los trabajadores disfrutarán al menos, de un sábado libre al mes respetándose en todo caso las situaciones preexistentes que pudieran ser más beneficiosas para los mismos. No obstante por acuerdo entre las partes podrán establecerse unos descansos semanales en días diferentes. No hay jornada intensiva en verano, pero sí los viernes. En convenio, para 2006 se prevén 1774 horas y 24 días hábiles de vacaciones. Para 2007, 1774 horas. Para 2008, 1772 horas. Para 2009, 1770 horas.</p> <p>El 22/06/2006 la RLT alcanza un acuerdo con la Dirección para la implantación, con carácter particular para el año 2006, de la jornada intensiva durante los meses de Julio y Agosto. La jornada intensiva se ha aplicado a todos los empleados con jornada partida y que no estén adscritos a una actividad que, por sus características, esté sujeta a horarios especiales (turnos, etc.). El horario durante estos dos meses ha sido: entrada flexible entre 8:00 y 8:45 y salida entre 15:00 y 15:45, en función de la hora de entrada. Los calendarios laborales se regularizaran en los meses comprendidos entre Septiembre y Diciembre, para no alterar la jornada en cómputo anual. En Julio y en Agosto no se entregaron tickets de comida. Si algún empleado no deseaba adscribirse a esta jornada podía seguir con la jornada partida, según lo recogido en el Convenio del Comercio del Metal, conservando los tickets comida, quedando el siguiente horario en septiembre:</p> <p><u>1) Empleados que hayan renunciado la jornada intensiva de los meses de julio y agosto de 2.006</u> Durante el año 2006, en jornada ordinaria, se realizarán 8 horas y media diarias de lunes a jueves y 6 horas los viernes, con arreglo a la siguiente distribución: Entrada entre las 08:00 h. y 09:00 h., de lunes a jueves. Salida entre las 18:00 h. y 19:00 h., dependiendo de la hora de entrada, de lunes a</p>	<p>Los trabajadores con hijos en edad escolar tendrán preferencia para que las vacaciones de verano coincidan con las vacaciones escolares. Los días de vacaciones se pueden disfrutar hasta el 30 de abril del año siguiente. Los trabajadores a turnos con reducción de jornada por motivos familiares tienen derecho a la concreción del horario dentro del turno elegido. Hay jornada intensiva en verano y todos los viernes del año Para 2006 la jornada anual será de 1740 horas. Para 2007, 1720 horas.</p>
--	---

<p>jueves. Los viernes la jornada laboral se desarrollará desde las 08:00 h. a las 14:00 h. o desde las 9:00 h. a las 15:00 h. Comida: se dispondrá de una hora y media entre las 14:00 h. y las 16:00 h.</p> <p><u>2) Empleados que no hayan renunciado a la jornada intensiva.</u> A partir del 1 de septiembre de 2006, en jornada ordinaria, se realizarán 9 horas diarias de lunes a jueves y 6 horas y cuarenta y cinco minutos los viernes de acuerdo con la siguiente distribución: - Entrada entre las 08:00 h. y 08:30 h., de lunes a jueves. Salida entre las 18:30 y 19:00, dependiendo de la hora de entrada. Comida: se dispondrá de una hora y media entre las 14:00 y las 16:00 o - Entrada entre las 8:00h y 9:00 h, de lunes a jueves. Salida entre las 18:00 y 19:00 dependiendo de la hora de entrada, entre las 18:00 y 19:00. Comida: Se dispondrá de una hora entre las 14:00 y las 16:00. - Los viernes la jornada laboral se desarrollará desde las 8:00 a las 14:45 o desde las 8:45 a las 15:30 h.</p> <p>Vacaciones: 22 días de vacaciones más 2 días adicionales de carácter no consolidable. Las vacaciones del 2006 se pueden disfrutar hasta el 31 de marzo del 2007. *La flexibilidad horaria podrá restringirse en algunas áreas por razones operativas. **Para la DEM, la jornada de trabajo habitual puede empezar y finalizar desde las 06:00 horas hasta las 22:00 horas, administrándose según las necesidades del servicio.</p>	
<p><b>Permisos</b> Los permisos establecidos son los marcados por el Estatuto de los Trabajadores.</p>	<p><b>Permisos</b> Respecto a los permisos, las parejas de hecho debidamente registradas disfrutan de las mismas condiciones que los matrimonios, excepto de los 15 días por matrimonio, que no se podrá disfrutar más de una vez cada tres años. Se clarifica el concepto de “desplazamiento”, que es aquel que se produce cuando el trabajador ha de desplazarse a 100 Km. o más de su residencia. Destacan los 3 días por nacimiento de hijo (incluida la adopción), fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad, o 5 si se precisa desplazamiento. Se concede un permiso por el tiempo necesario para la consulta de especialidades médicas.</p>

<p><b>Lactancia</b> La lactancia se regula por el Estatuto de los Trabajadores.</p>	<p><b>Lactancia</b> En los casos de lactancia no se establecen diferencias entre la ausencia y la reducción de jornada: ambas son de 1 hora y puede disfrutar de jornada continua siempre que lo permitan las necesidades del servicio.</p>
<p><b>Excedencias</b> Los trabajadores y trabajadoras en situación de excedencia por razón de matrimonio volverán a la situación de activo, además de en los supuestos previstos en la legislación vigente, en la misma plaza de origen, dentro del mes siguiente a solicitarlo, cuando el retorno se funde en la apertura formal de proceso de separación, nulidad o divorcio. Será también automático el reingreso de las trabajadoras que solicitaron excedencia por maternidad en iguales condiciones de puesto y plaza que las establecidas en el apartado anterior. Las vacantes producidas por la solicitud de las dos excedencias anteriores podrán ser cubiertas por interinos. El así contratado podrá cubrir directamente la vacante producida por el excedente o la que se derive de la cobertura temporal de aquélla por algún trabajador o trabajadora de la empresa. El reingreso del excedente producirá la extinción del contrato del interino y, en su caso, la vuelta del suplente a su puesto de origen.</p>	<p><b>Excedencias</b> No hay especialidades respecto a las excedencias.</p>
<p><b>Beneficios sociales</b> <u>Cheques comida</u> por valor de 7'81 euros todos los días hábiles del año de lunes a viernes, menos los días de vacaciones. Las personas con reducción de jornada no se les entrega cheques comida. <u>IT.</u> Se completa hasta el 100 % la retribución de los trabajadores en situación de incapacidad temporal, incluyendo la maternidad, desde el primer día. <u>Seguro</u> que indemniza con cuatro anualidades de salario bruto (fijo + variable) en caso de incapacidad permanente o muerte por causas naturales o por accidente. <u>Seguro médico</u> a elegir entre dos mutuas (Adeslas o Sanitas) para el trabajador, su cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada e hijos menores de 26 años y solteros que convivan con el empleado. Pueden incluirse como beneficios a precio especial de colectivo (50% de rebaja en la cuota) a ascendientes y hermanos menores de 26 años, solteros y que convivan con el trabajador. <u>Ofertas especiales de productos para empleados.</u> Se establecen diversas ofertas de productos de FT España al 50 % de su precio de mercado. <u>Cheques guardería</u> por valor de 60 euros por mes e hijo de hasta 3 años de edad (máximo 11 meses al año). <u>Complemento hijos con discapacidad.</u> Los empleados que tengan hijos con una discapacidad física o psíquica superior al 33% podrán solicitar un complemento mensual de 79 euros brutos.</p>	<p><b>Beneficios sociales</b> <u>Cheques comida</u> por valor de 7'21 euros para 2005, y 7'40 para 2006. Durante los meses de julio y agosto no se entregarán los cheques para el personal sujeto a jornada intensiva. En septiembre de 2006 la empresa equipara los cheque comida y sube su valor a 7'81 euros. Las personas con reducción de jornada se les entrega cheques comida. <u>IT.</u> Se completa hasta el 100 por 100 la retribución de los trabajadores en situación de IT, incluyendo el riesgo por embarazo. <u>Seguro</u> que indemniza con dos anualidades de salario bruto (fijo + variable) en caso de muerte por causas naturales y con cuatro en caso de muerte por accidente. <u>Seguro médico</u> con Sanitas para el trabajador, su cónyuge o pareja de hecho reconocida e hijos. <u>Ofertas especiales de productos para empleados.</u> Se ofrece la posibilidad de disfrutar de un total de 3 líneas de teléfono con una bonificación mensual de 30,05 euros en cada una de ellas. <u>Plan de pensiones</u> para los empleados que garantizan las aportaciones económicas comprometidas en el Convenio de Auna TLC. <u>Comisión de acción social.</u> Se crea una comisión de Acción social dotada con 215.000 euros para 2005.</p>

<p><b>Formación</b> No existe Comisión Paritaria de Formación como tal pero sí un proyecto de creación de la misma. No obstante, la empresa permite a la representación legal de los trabajadores impartir cursos utilizando las instalaciones y medios de la empresa, que se realizan fuera del horario laboral.</p>	<p><b>Formación</b> La Comisión Paritaria de Formación aparece directamente en el Acuerdo.</p>
<p><b>Acceso, movilidad y kilometraje</b> En un acuerdo suscrito por la RLT se establece la preferencia absoluta de medios de transporte distintos al vehículo particular. En caso de autorizarse el uso del vehículo particular como herramienta de trabajo (siempre a petición del trabajador), el kilómetro se pagará a 0'17 euros. Una extensa red de autocares lanzadera une las instalaciones de la Finca con varios puntos de Madrid (Aluche, Colonia Jardín, Lago, Plaza Castilla, Avda. de América, Nuevos Ministerios, Moncloa) y en distintos horarios. El uso de las lanzaderas es gratuito. En el centro de Meneses existe también una lanzadera que une dicho centro con Méndez Álvaro. Se subvencionan las plazas de aparcamiento para los que acceden a los centros de trabajo utilizando el vehículo privado. El usuario de las plazas de garaje ha de pagar al mes 30 € por su uso, que se descuentan directamente el nómina, y su uso no es compatible (de manera habitual) con la utilización de las lanzaderas.</p>	<p><b>Acceso, movilidad y kilometraje</b> Para 2005, se paga a 0'22 euros por kilómetro; para 2006, a 0'24.</p>
<p><b>Movilidad geográfica y funcional</b> Todos los trabajadores y trabajadoras que por necesidades de la empresa y por orden de la misma tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a la que esté radicada el centro de trabajo disfrutarán, como mínimo, sobre su salario, de una dieta de 33,66 euros por día, o de media dieta de 8,10 euros durante el primer año de vigencia del convenio. Para el resto de los años de vigencia del convenio los importes de la dieta completa y de la media dieta tendrán el mismo incremento porcentual que el establecido para las tablas salariales de cada año.</p>	<p><b>Movilidad geográfica y funcional</b> Si la movilidad geográfica implica cambio de residencia, los empleados pueden recibir un pago de 1000 euros al mes durante dos años, la empresa abonará los gastos de la mudanza, el coste de una agencia para búsqueda de vivienda y un desplazamiento de ida y vuelta para el trabajador y su cónyuge. Además, percibirá una indemnización de 10 % del SBA, prorrateada en 24 meses</p>

<p><b>Provisión de vacantes</b> Hasta hace un año existía un procedimiento de autopromoción llamado 'job posting', por el que la empresa publicaba en la web corporativa algunos puestos vacantes y sus requisitos, pudiendo los interesados acceder a los mismos si daban el perfil. Este procedimiento ha desaparecido.</p>	<p><b>Provisión de vacantes</b> La provisión de vacantes se llevará a cabo mediante la difusión de las mismas a través de la web corporativa, con indicación del perfil y requisitos requeridos, pudiendo optar a la vacante el personal que estando interesado haya resultado elegido. Si no se pudiera cubrir la vacante por vía interna (por ausencia de candidatos o por que no sean idóneos) se acudiría a personal nuevo (también en los casos de urgencia o carácter coyuntural).</p>
<p><b>Estructura organizativa interna</b> A finales de 2004, la estructura organizativa interna de FT España era: Finanzas, 67 trabajadores Secretaría general, 11 trabajadores Recursos humanos, 32 trabajadores Relaciones públicas, 6 trabajadores Marketing empresas, 25 trabajadores Marketing residencial, 14 trabajadores Publicidad y marca, 17 trabajadores Regulación, 6 trabajadores Servicio de atención al cliente, 151 trabajadores Servicio de redes, 251 trabajadores Sistemas de información, 91 trabajadores Unidad comercial residencial, 115 trabajadores Unidad comercial empresas, 131 trabajadores Ventas interactivas, 61 trabajadores Innovación y tecnología, 80 trabajadores Contenidos, 79 trabajadores Presidencia, 5 trabajadores</p>	<p><b>Estructura organizativa interna</b> La estructura territorial responde a la configuración de la red móvil, y tiene en total seis divisiones. El área comercial se divide en Residencial, Empresas y Nuevos Servicios. Los departamentos que dan soporte a las áreas comerciales son Planificación y Control, Excelencia y Sistemas de Información. El área de Redes posee una estructura compleja y el Área corporativa (servicios generales, recursos humanos, gestión económica, etc.) supone el 10% del total de la plantilla.</p>
<p><b>Distribución salarial</b> A finales de 2004, la estructura salarial interna era la siguiente (SBA+Variable): Entre 15.000 y 30.000 €, 379 trabajadores Entre 31.001 y 50.000 €, 451 trabajadores Entre 51.001 y 7.000 €, 198 trabajadores Más de 70.000 €, 114 trabajadores</p>	
<p><b>Estructura salarial</b> El salario en FT España consta de una parte fija más una cantidad variable. La cantidad variable oscila entre el 15 % del SBA anual (que suele corresponder a las bandas salariales más bajas) y el 60 % del SBA (para las bandas salariales más altas y personal comercial).</p>	<p><b>Estructura salarial</b> El salario en Amena consta de una parte fija más una cantidad variable. La cantidad variable mínima es del 5 % del SBA. En la tabla siguiente aparece la correlación entre categoría y/o grupo profesional y salario. Las cantidades son SBA, sin incluir variable.</p>



Sección sindical CC.OO. France Télécom

<p>Excepto para el personal comercial, que tiene peculiaridades propias, la cantidad variable se devenga 2 veces al año, generalmente en agosto y entre febrero y abril. La cantidad variable suele depender de la consecución de objetivos en tres frentes: objetivos globales de empresa (la mayor proporción), objetivos del departamento y objetivos personales (la menor proporción). Por convenio el salario mensual se reparte entre los siguientes conceptos: salario base, mejora voluntaria, antigüedad, plus de beneficios y plus transporte. Los pluses fijados por convenio son compensables y absorbibles, de tal manera que, por ejemplo, devengado un cuatrienio más que incrementaría teóricamente el salario por mayor antigüedad, se descuenta del plus de mejora, con lo que el SBA queda igual. <b>NO TENEMOS UNA CORRELACIÓN (conocida, al menos) ENTRE CATEGORÍA PROFESIONAL Y SALARIO.</b></p>	<p>Grupo 1 NSA 20.525 NSO 30.789 Grupo 2 NSA 17.628 NSO 26.441 Grupo 3 NSA 14.539 NSO 21.795 Grupo 4 NSA 13.879 NSO 20.819 NSA: Nivel salarial mínimo para el grupo profesional. NSO: Nivel salarial objetivo para el grupo profesional.</p>
<p><b>Incrementos salariales, actualización por IPC</b> En convenio se prevé una actualización del SBA por pérdida de poder adquisitivo por la inflación. Así: Para 2005, incremento del 2'9 % Para 2006, IPC previsto + 0'9 % Para 2007, IPC previsto + 0'9 % Para 2008, IPC previsto + 0'9 % Existen otros factores para controlar la desviación entre el IPC previsto y el real. No obstante NADA DE ESTO TIENE APLICACIÓN REAL. Al estar todos los sueldos de FT por encima de lo previsto como salario mínimo en las tablas del convenio, las subidas que se puedan producir son discrecionales, compensables y absorbibles. Para 2005, el incremento medio fue de un 3'5 %; en 2004, de un 3'1 %, pero es frecuente que muchos trabajadores tengan un incremento 0. En 2006 el incremento medio ha sido del 4 %.</p>	<p><b>Incrementos salariales, actualización por IPC</b> Se prevé un incremento salarial correspondiente al IPC real, pero sólo para los salarios que oscilen entre el NSA y el NSO. Superado el nivel salarial objetivo, el incremento por el IPC puede ser compensable y absorbible.</p>
<p><b>Plus de antigüedad</b> La antigüedad del trabajador o trabajadora por tiempo de servicio se computará desde su ingreso en la empresa, contabilizándose el período de aprendizaje y consistirá en cuatrienios hasta un límite de seis como máximo. El valor oscila entre los 33 y los 64 euros por cuatrienio. En FT España este plus tiene la consideración de compensable y absorbible.</p>	<p><b>Plus de antigüedad</b></p>
<p><b>Plus On Call</b> El trabajador que fuera de su jornada laboral haya de estar localizable por la empresa por si fuera requerida su intervención devengará la cantidad de 28 euros al día por tal concepto.</p>	<p><b>Plus de localización</b> El trabajador que fuera de su jornada laboral haya de estar localizable por la empresa por si fuera requerida su intervención devengará la cantidad de 200 euros por semana por tal concepto. Se consideran festivos especiales los días 25 de Diciembre, 1 de Enero, 6 de Enero y</p>

	<p>Domingo de Pascua. Los empleados que se encuentren en situación de disponibilidad en las mencionadas fechas, además de la retribución prevista en el punto tercero del presente acuerdo, tendrán derecho al disfrute de un día y medio de descanso. Cuando en una semana laboral ordinaria figure algún día festivo al margen de sábado o domingo, reconocido en el calendario laboral del centro de trabajo, se establecerá una retribución adicional al punto tercero consistente en 90 euros brutos por cada día festivo. La retribución contemplada en este punto es incompatible con la mencionada en el anterior.</p>
<p><b>Plus Turnicidad</b> Los trabajadores que trabajen a turnos recibirán un plus anual de 1307 euros prorrateado en 12 pagas.</p>	<p><b>Plus Turnicidad</b> Los trabajadores que trabajen a turnos (mañana, tarde, noche) de lunes a domingo, recibirán un plus anual del 18 % sobre su SBA. Los trabajadores que trabajen a turnos (mañana, tarde) recibirán 80 euros al mes en 2005, y 95 euros al mes para 2006.</p>
<p><b>Plus Nocturnidad</b> Los trabajadores que realicen su labor entre las 22:00 y las 6:00 durante más de 2/3 de su jornada habitual, recibirán un plus anual de 1111 euros prorrateado en 12 pagas</p>	<p><b>Plus trabajos programados</b> Se entiende por trabajos programados los que por necesidades operativas no pueden ser realizados durante la jornada ordinaria diurna, lo que implica que su realización se lleve a cabo en horas nocturnas (entre las 22 y las 6 horas). Las horas invertidas en el trabajo programado tienen la consideración de jornada ordinaria, y se compensan con tiempo libre a razón de 1:1 y con 32'52 euros, con independencia del número de tareas y horas a realizar en dicho trabajo. La percepción de este complemento es incompatible con los complementos de Turnicidad, Localización y Disposición/Intervención y Complemento de sábados, domingos y festivos.</p>
<p><b>Complemento Secretaria / Assistant</b> Es una situación heredada de hace tiempo que se aplica sólo a los trabajadores que lo vinieran percibiendo. Este complemento es de 1803'03 anuales prorrateado en 12 pagas</p>	
<p><b>Complemento de productividad</b> Se establece un plus por productividad mensual del 0,5 por 100 del salario mes, el cual se devengará por mes efectivo de trabajo vencido y se percibirá por una sola vez cada mes, siempre y cuando el trabajador o trabajadora no tenga ausencias por más de ocho horas laborables mensuales. Las únicas horas de ausencia que, a estos efectos, no excluyen este derecho son los permisos recogidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, las correspondientes al disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias, garantías de los delegados y miembros del comité de empresa, la visita a médico especialista y la</p>	



<p>asistencia a matrimonio de padres, hijos y hermanos. ESTE PLUS NO TIENE APLICACIÓN REAL; todo el personal lo devenga, con independencia de que cumpla o no los requisitos.</p>																					
<p><b>Plus noches fin de semana</b> Plus para aquellos trabajadores que realicen su trabajo a turnos cubriendo todos los festivos oficiales o de empresa en horario de noche.</p>	<p><b>Complemento de sábados, domingos y festivos</b> Los empleados que excepcionalmente deban prestar servicio en sábados, domingos o festivos, tendrán derecho a percibir una compensación de 36,32 euros brutos por cada una de las jornadas efectivamente trabajadas. Esta cantidad se revalorizará en un 2 % el 1 de enero de 2006. Dicho importe podrá ser superado, en los casos en los que se exija además disponibilidad fuera de la jornada ordinaria. Este complemento será incompatible con la percepción de los complementos de Turnicidad, Rotación de Jornada, Localización y disposición/Intervención y Trabajos programados. Se consideran festivos especiales los días 25 de diciembre, 1 de enero, 6 de enero y domingo de Pascua. Los empleados que trabajen en las mencionadas fechas tendrán derecho adicionalmente a un día y medio de descanso.</p>																				
<p><b>Horas extraordinarias</b> Las no festivas se pagan: Al 75 % de la hora normal + 1 hora de descanso, o, Al 175 % de la hora normal (sin descanso), o, 1 hora y 45 minutos de descanso. Las horas extras realizadas en domingos o festivos se pagan: Al 150 % de la hora normal + 1 hora de descanso, o, Al 250 % de la hora normal (sin descanso), o, 3 horas y media de descanso. Es posible acumular horas y coger días completos de descanso. La empresa considera que es hora extra la realizada a partir de la décima hora. Las dos horas de exceso sobre las 8 ordinarias se compensan con tiempo libre acumulable a razón de 1:1. Las intervenciones realizadas por estar 'on call' se consideran horas extras, incluido el tiempo de desplazamiento (hasta 1 hora).</p>	<p><b>Intervención</b> Si, estando en situación de disponibilidad tiene lugar cualquier hecho que origine una intervención por parte del empleado, se establece una retribución adicional que se contiene en el siguiente cuadrante. La doble entrada del cuadrante relaciona el tiempo de duración de la intervención y el número de intervenciones efectuadas en una semana. Se establece un tope de duración de 15 horas a partir del cual la compensación se efectuará con tiempo de descanso en relación de una hora por una hora.</p> <table border="1" data-bbox="1294 938 1872 1209"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Tiempo de intervención por avería</th> <th colspan="2">Nº Intervenciones por avería/semana</th> </tr> <tr> <th>1 a 3</th> <th>&gt;=4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>h&lt;=4</td> <td>50€</td> <td>57€</td> </tr> <tr> <td>4&lt;h&lt;=8</td> <td>106€</td> <td>116€</td> </tr> <tr> <td>8&lt;h&lt;=12</td> <td>146€</td> <td>159€</td> </tr> <tr> <td>12&lt;h&lt;=15</td> <td>179€</td> <td>194€</td> </tr> <tr> <td>15&lt;h</td> <td colspan="2">Remuneración 1:1</td> </tr> </tbody> </table>	Tiempo de intervención por avería	Nº Intervenciones por avería/semana		1 a 3	>=4	h<=4	50€	57€	4<h<=8	106€	116€	8<h<=12	146€	159€	12<h<=15	179€	194€	15<h	Remuneración 1:1	
Tiempo de intervención por avería	Nº Intervenciones por avería/semana																				
	1 a 3	>=4																			
h<=4	50€	57€																			
4<h<=8	106€	116€																			
8<h<=12	146€	159€																			
12<h<=15	179€	194€																			
15<h	Remuneración 1:1																				