

Memoria*Naturaleza jurídica, organización y funciones*

El CSD es un Organismo autónomo adscrito al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, a través del cual el Estado ejerce sus actuaciones en el ámbito del deporte. Fue creado por R.D. 2.258/77, de 27 de agosto, asumiendo las competencias y funciones que hasta ese momento venía desarrollando la Dirección General de Educación Física y Deportes del Ministerio de Educación.

El CSD se rige por lo dispuesto en el Texto refundido de la Ley General Presupuestaria, por las normas comunes para los Organismos autónomos del Estado, y por disposiciones específicas entre las que cabe destacar:

La Ley 10/90, de 15 de octubre, del Deporte

El R.D. 1242/92, de 16 de octubre, por el que se regula la composición y funcionamiento de la Comisión Directiva del Organismo.

El R.D. 286/99 de 26 de febrero, que establece la estructura orgánica básica del CSD.

Los Órganos Rectores del CSD son el Presidente y la Comisión Directiva:

1. El Presidente con rango de Secretario de Estado, que es nombrado y separado por el Consejo de Ministros, ostenta la máxima representación y dirección del Organismo. Dependen directamente del Presidente: la Dirección General de Deportes, la Dirección General de Infraestructuras Deportivas y Servicios, la Subdirección General de Control Financiero de Federaciones y Entidades Deportivas, el Gabinete que actúa como órgano de apoyo y asesoramiento y la Oficina de Prensa, a través de la cual el CSD se relaciona con los medios de información.

2. La Comisión Directiva está integrada por representantes de la Administración del Estado, de las Comunidades Autónomas, de las Corporaciones Locales y de las Federaciones Deportivas, así como por otras personas de reconocido prestigio en el mundo del deporte, que son designadas por el Presidente del CSD.

Además de los Órganos Rectores, existe la Asamblea General del Deporte, creada en virtud del art. 86 de la Ley 10/90, cuyo objetivo es asesorar al Presidente del CSD en las materias deportivas que se le encomienden.

El Organismo tiene bajo su dependencia a la «Residencia Joaquín Blume», a los «Centros del Alto Rendimiento» (CAR) de Madrid y de Sierra Nevada, y al «Centro de Alto Rendimiento y de Investigación en Ciencias del Deporte» (CARICD).

Las competencias del CSD están relacionadas en el art. 8 de la Ley 10/90, y son, entre otras, las siguientes:

a) Autorizar y revocar, en su caso, los estatutos y reglamentos de las Federaciones Deportivas. Acordar con ellas sus objetivos, programas, presupuestos y estructura orgánica y funcional, suscribiendo los correspondientes convenios, así como autorizar sus gastos plurianuales y el destino de su patrimonio en caso de disolución.

b) Conceder subvenciones económicas a Federaciones Deportivas y demás Entidades, inspeccionando y comprobando la adecuación de las mismas al cumplimiento de los fines previstos en la Ley.

c) Promover e impulsar la investigación científica en materia deportiva.

d) Promover e impulsar medidas de prevención antidopaje.

e) Autorizar o denegar, de conformidad con el Ministerio de Asuntos Exteriores, la celebración en territorio español de competiciones internacionales y la participación de selecciones españolas en competiciones internacionales.

f) Coordinar con las Comunidades Autónomas el deporte escolar y universitario cuando tenga proyección nacional e internacional, y colaborar con ellas en los planes de construcción y mejora de instalaciones deportivas para desarrollo del deporte de alta competición.

g) Autorizar la inscripción de las Sociedades Anónimas Deportivas (SAD) en el Registro de Asociaciones Deportivas.

En cumplimiento de la orden del Ministerio de Hacienda de 19 de octubre de 2001, por la que se regula la transición de una contabilidad en pesetas a una contabilidad en euros, se informa de los criterios de conversión utilizados.

Cuentas de los grupos 10x y 12x, por conversión del saldo de pesetas a euros.

Cuentas de los grupos 20x, 21x 22x y 23x, por la suma de las partidas que las componen convertidas a euros.

Cuentas de deudores y acreedores, grupos 40x, 41x 43x, 44x y 47x, por la suma de las partidas que las componen convertidas a euros.

Cuenta 490 por conversión del saldo a 31-12-2001.

Cuenta 544 por la suma de las partidas que la componen convertidas a euros.

Cuenta 5580 por la suma de los saldos de cada una de las cajas convertidas a euros.

Cuenta 5585 por la suma de cada una de las partidas que componen el saldo convertidas a euros.

Cuentas 559, 560, 561 y 565, por la suma de cada una de las partidas que las componen convertidas a euros.

Cuenta 571 por el valor de los fondos convertidos a euros.

Cuenta 575 por la suma de los fondos de las distintas cajas pagadoras convertidas a euros.

18246 *ORDEN ECD/2695/2003, de 1 de septiembre, por la que se hace público el Acuerdo del Consejo Jacobeo sobre delegación de determinadas funciones del Pleno en su Comisión Ejecutiva.*

La disposición adicional segunda de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, por la que se establecen los beneficios aplicables al Año Santo Jacobeo 2004 y el Real Decreto 895/2003, de 11 de julio, de desarrollo reglamentario de la misma, exigen que a la solicitud de reconocimiento de dichos beneficios por la Administración Tributaria deberá acompañarse aprobación o certificación del Consejo Jacobeo de que las inversiones o actividades propuestas se realizan en cumplimiento de los planes y programas establecidos por dicho órgano.

Dicha aprobación o certificación requiere el examen y valoración de la documentación que deberá presentar el interesado y la adopción del correspondiente acuerdo por el Consejo Jacobeo, tramitación que debe realizarse con la máxima agilidad en beneficio del solicitante.

En atención a este interés legítimo del ciudadano, el Pleno del Consejo Jacobeo, en reunión celebrada el 25 de febrero de 2003, consideró que, dentro de la organización del Consejo Jacobeo que establece el artículo 2 del Real Decreto 1095/1997, de 4 de julio, es su Comisión Ejecutiva la que, por su composición, resulta más adecuada para el ejercicio de dichas funciones de aprobación y certificación.

En consecuencia, visto el informe favorable de la Abogacía del Estado, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, se ordena la publicación del siguiente Acuerdo del Pleno del Consejo Jacobeo celebrado el 25 de febrero de 2003:

Delegar en la Comisión Ejecutiva el ejercicio de las funciones de aprobación y certificación que al Consejo Jacobeo atribuye la disposición adicional segunda de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, y las que se establezcan en el desarrollo reglamentario de la misma.

Madrid, 1 de septiembre de 2003.

DEL CASTILLO VERA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

18247 *RESOLUCIÓN de 16 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IX Convenio Colectivo de la empresa Lucent Technologies España, S. A.*

Visto el texto del IX Convenio Colectivo de la empresa Lucent Technologies España, S. A., (Código de Convenio n.º 9007242), que fue suscrito con fecha 16 de junio de 2003, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 16 de septiembre de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IX CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LUCENT TECHNOLOGIES ESPAÑA, S. A.

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Naturaleza jurídica y ámbito territorial.*

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio han sido negociados y suscritos al amparo del Título III del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.

Quedan afectados por el presente Convenio todos los Centros de Trabajo de la Compañía Lucent Technologies España, S.A. en territorio nacional, tanto los actuales como los de futura creación.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal contratado por Lucent Technologies España, S. A.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La entrada en vigor de este Convenio se producirá cuando la Autoridad Laboral disponga su publicación en el Boletín Oficial del Estado, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de diciembre de 2002. Su duración será de veinticuatro meses, con dos períodos:

Primer período: Desde el 1 de diciembre de 2002 hasta el 30 de noviembre de 2003.

Segundo período: Desde el 1 de diciembre de 2003 hasta el 30 de noviembre de 2004.

Artículo 4. *Denuncia.*

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

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

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

Artículo 7. *Garantías personales.*

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

Artículo 8. *Comisión Paritaria de Seguimiento y Control.*

Ambas partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria de Seguimiento y Control al amparo del artículo 85.2 e) del Estatuto de los Tra-

bajadores, para entender de cuantas cuestiones le sean planteadas en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio.

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

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

Ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o judicial. También tendrá la función de revisar y analizar las reclamaciones que surjan como consecuencia del establecimiento de los Grupos Profesionales. Esta Comisión ejercerá sus facultades sin perjuicio de las que correspondan a la Jurisdicción competente.

Artículo 9. *Remisión a otros ámbitos de negociación.*

Ambas partes acuerdan la posibilidad de remitirse a Convenios de otros ámbitos y Acuerdos Marco suscritos entre organizaciones patronales y sindicales de las que formen parte, para aspectos concretos y puntuales no previstos en el presente Convenio, siempre que exista acuerdo entre los firmantes y no exista disposición legal alguna que lo impida.

CAPÍTULO SEGUNDO

Organización del trabajo

Artículo 10. *Principio General.*

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

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

Artículo 11. *Clasificación profesional.*

1. El personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo se encuentra clasificado en ocho Grupos Profesionales (GP), teniendo en cuenta las funciones y/o tareas que realiza.

2. Los GP 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 trabajador desempeñe funciones y/o tareas concurrentes propias de dos o más GP, 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 GP, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del GP superior.

4. Criterios para la clasificación de los trabajadores en Grupos Profesionales.

a) Criterios generales.

La clasificación en los nuevos GP se realizará por interpretación y aplicación de los factores de encuadramiento y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

A fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a los mismos se establecen, a título meramente enunciativo, las siguientes tres divisiones funcionales: técnicos, empleados y operarios.

b) Factores de encuadramiento.

El encuadramiento de los trabajadores en un determinado GP y división funcional será el resultado de la conjunta ponderación 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:

- a) El grado de supervisión/ordenación y coordinación de tareas.
- b) La capacidad de interrelación.
- c) Características del colectivo.
- d) 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.

c) Grupos Profesionales.

I. Grupo Profesional 1.

1. 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.

2. Formación. Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar.

II. Grupo Profesional 2.

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

2. Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional 1.

III. Grupo Profesional 3.

1. 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.

2. Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional 1, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

IV. Grupo Profesional 4.

1. Criterios generales. Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2. Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado y Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

V. Grupo Profesional 5.

1. 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, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen 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.

2. Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

VI. Grupo Profesional 6.

1. Criterios generales. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que aun sin implicar

responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2. Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

VII. Grupo Profesional 7.

1. Criterios generales. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional «0» o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

VIII. Grupo Profesional 0.

Criterios generales. El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

d) Ejemplos de Grupos Profesionales.

I. Grupo Profesional 1.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- A. Actividades manuales, envasados, etiquetaje, etc.
- B. Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.
- C. Carga, transporte, apilamiento y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- D. Ayuda en máquinas vehículos.
- E. Tareas elementales de suministro de materiales en el proceso productivo y de alimentación en la cadena de producción.
- F. Limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, material de oficina o laboratorio, enseres y vestuario.

G. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia y otras tareas subalternas.

H. Recepción, ordenación, y distribución de mercancías y géneros, sin registro del movimiento de los mismos.

I. Tareas manuales de aprovisionamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas así como del utillaje necesario en el proceso productivo.

J. Trabajo basto sin precisión alguna.

II. Grupo Profesional 2.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

A. Actividades sencillas y rutinarias o de ayuda en procesos de elaboración de productos.

B. Actividades consistentes en mezclas y preparaciones, según patrones establecidos, de materias primas para elaboración de productos, bien

manualmente o por medio de máquinas para cuyo manejo no sea preciso otra formación que el conocimiento de instrucciones concretas.

- C. Introdutores de datos.
- D. Tratamiento de textos básicos.
- E. Actividades operatorias sencillas en acondicionado o envasado con regulación y puesta a punto o manejo de cuadros indicadores y paneles no automáticos; recuento de piezas.
- F. Tareas auxiliares en cocina y comedor.
- G. Tareas de oficios industriales (electrónica, automoción, instrumentación, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.) de trabajadores que se inician en la práctica de los mismos.
- H. Labores elementales en laboratorio.
- I. Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.
- J. Actividades de portería y recepción de personas, anotación y control de entradas y salidas.
- K. Vendedores sin especialización.
- L. Telefonista/recepcionistas sin conocimiento de idiomas extranjeros.
- M. Funciones de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.
- N. Trabajos de reprografía en general; reproducción y calcado de planos.
- O. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- P. Conducción de máquinas suspendidas en el vacío y similares con cargas sólidas, líquidas, etc., con raid de utilización exclusiva. Tareas de ajuste de series de aparatos, montaje elemental de series de conjuntos elementales.
- Q. Tareas auxiliares de verificación y control de calidad.
- R. Vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales. Labores de embalaje y etiquetado de expediciones. Labores elementales y sencillas en servicio médico.

III. Grupo Profesional 3.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- A. Preparación y operatoria en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol de producto elaborado.
- B. Manipulación de máquinas de envasado o acondicionado.
- C. Tareas de oficios industriales (electrónica, automoción, montaje, soldadura, albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc.) con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.
- D. Vigilancia jurada o con armas.
- E. Archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- F. Pago y cobro a domicilio.
- G. Taquimecanografía.
- H. Tratamiento de textos con nociones de idioma extranjero.
- I. Operación de equipos, télex o facsímil.
- J. Telefonista/recepcionista con nociones de idioma extranjero y operaciones de fax.
- K. Grabación y perforación en sistemas informáticos.
- L. Lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.
- M. Mecanografía, con buena velocidad y esmerada presentación, que pueda llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas o secretaría.
- N. Vendedores avanzados.
- O. Conducción de máquinas autopropulsadoras de elevación, carga o arrastre.
- P. Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.
- Q. Transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.
- R. Análisis sencillos rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- S. Mando directo sobre un conjunto de operarios en trabajos de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
- T. Toma de datos en procesos de producción, reflejándolos en partes o plantillas según códigos preestablecidos.
- U. Tareas de agrupaciones de datos, resúmenes, seguimientos, histogramas o certificaciones en base a normas generalmente precisas.
- V. Preparación y montaje de escaparates o similares.

W. Actividades de almacén que, en todo caso, exijan comprobación de entradas y salidas de mercancías bajo instrucciones o pesaje y despacho de las mismas, con cumplimentación de albaranes y partes.

IV. Grupo Profesional 4

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- A. Operador de ordenador.
- B. Taquimecanografía que alcance 10 palabras por minuto de taquigrafía y 270 pulsaciones en máquina, con buena presentación de trabajo de ortografía correcta, capaz de redactar directamente correo de trámite según indicaciones verbales con idioma extranjero.
- C. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedido y hacer propuestas de contestación.
- D. Tareas que consistan en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- E. Cálculo de salarios y valoración de coste de personal.
- F. Tratamiento de textos con conocimiento de idioma extranjero.
- G. Telefonista/recepcionista con conocimiento de idioma extranjero y operación de fax.
- H. Análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- I. Tareas de oficios industriales (electrónica, automoción, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc.) con capacitación al más alto nivel que permita resolver todos los requisitos de su especialidad.
- J. Despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto de movimiento diario.
- K. Delineación partiendo de información recibida y realización de los tanteos y cálculos necesarios.
- L. Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducir de la clase C, D, E, entendiéndose que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.
- M. Funciones de control y regulación con los procesos de producción que generan transformación del producto.
- N. Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores de proceso.
- O. Vendedores especializados.
- P. Mando directo al frente de un conjunto de operarios que recepciona la producción, la clasifica, almacena y expide, llevando el control de los materiales y de las máquinas y vehículos que se utilizan.
- Q. Inspección de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales, repuestos mercancías, etc.
- R. Distribución y coordinación de todo el personal de cocina así como la elaboración y condimentación de las comidas.
- S. Vigilancia de la despensa de cada día, suministrando los artículos de ésta, su estado y reposición.
- T. Supervisión del mantenimiento de maquinaria, orientación al público, atención de centralitas telefónicas ocasionalmente, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería, recibiendo los partes de avería y dándoles traslado al servicio de mantenimiento.

V. Grupo Profesional 5.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- A. Venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario medios.
- B. Tareas que consisten en el mando directo al frente de un conjunto de operarios de los oficios industriales.
- C. Traducción, corresponsalía, taquimecanografía, teléfono con dominio de un idioma extranjero.
- D. Programador de informática.
- E. Contabilidad consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar éstos, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.
- F. Responsabilidad en la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.
- G. Confección y desarrollo de proyectos completos según instrucciones.
- H. Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de unidades operatorias (taller, laboratorio, dependencia, etc.).

I. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o por varios trabajadores del mismo grupo profesional inferior o del interno, etc.

J. Delineación con especialización concreta.

K. Gestión de compra de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad.

L. Mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados.

VI. Grupo Profesional 6.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

A. Relación de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control y calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

B. Analistas de aplicaciones informáticas.

C. Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios de administración o red de ventas.

D. Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o productivo.

E. Inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

F. Estudio y supervisión del diseño físico correspondiente al grupo de su especialidad en los proyectos asignados, elaborando la programación de los trabajos a realizar y su coordinación.

G. Gestión de compra de aprovisionamientos y equipos complejos con autoridad sobre la decisión final.

VII. Grupo Profesional 7.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

A. Funciones propias de su profesión estando en posesión de la titulación superior correspondiente.

B. Funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

C. Responsabilidad de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

D. Responsabilidad técnica de una unidad operatoria.

E. Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio o de un servicio o grupo de servicios o de la totalidad de los mismos en este mismo tipo de empresas.

F. Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

G. Análisis de sistemas informáticos.

H. Gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado o sobre una gama específica de productos.

I. Planificación, ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

J. Desarrollo y responsabilidad de los resultados.

K. Responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas informáticas.

VIII. Grupo Profesional 0.

A. Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

B. Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Prestación de servicios:

Los trabajadores deberán realizar las funciones y/o tareas propias del GP al que pertenezcan, así como las que aun siendo propias de otro GP se realicen respetando lo previsto en los arts. 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, la encomienda de funciones y/o tareas se hará con respeto a los requisitos de idoneidad y aptitud necesaria y atendiendo a las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

Artículo 12. *Trabajos de grupo superior.*

Cuando un trabajador realice trabajos correspondientes a un grupo superior, tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, desde el primer día en que se produzca tal hecho.

En cuanto a la consolidación del nuevo grupo profesional, se estará a lo previsto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. *Provisión de vacantes y de puestos de nueva creación.*

Ante las vacantes de puestos que se produzcan para personal afectado por el presente Convenio, salvo el personal de Dirección, la Compañía convocará internamente, previo a que se produzca una convocatoria externa y a través de publicación por los medios disponibles en la Empresa (Intranet) y correo electrónico con antelación suficiente, el proceso a seguir para cubrir dichos puestos, especificando:

Denominación del puesto y ubicación.

Requerimientos necesarios,

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

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

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

El empleado que haya sido finalmente seleccionado recibirá de la empresa una comunicación por escrito, confirmándole esta circunstancia y estableciéndose un plazo para efectuar el cambio de puesto.

Se facilitará información, en las reuniones conjuntas celebradas entre el Comité de Empresa y la Dirección, sobre las vacantes publicadas y, los procesos de selección que han seguido cada una de ellas, así como la utilización de ETT y acuerdos de Cooperación Educativa (becarios).

Artículo 14. *Formación Continua. FORCEM.*

En caso de que la Empresa presente algún Plan de Formación ante la FORCEM, el Comité de Empresa tendrá la participación prevista en el vigente Acuerdo Interconfederal de Formación Continua.

CAPÍTULO TERCERO

Iniciación y extinción de la relación laboral

Artículo 15. *Período de Prueba.*

Las incorporaciones de personal se considerarán realizadas a título de prueba, estableciéndose al efecto unos períodos de prueba variables, según la índole del puesto a cubrir, que se fijan en la siguiente escala, de acuerdo con el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Grupos 1 y 2: 15 días.
2. Grupos 3, 4 y 5: 2 meses.
3. Grupos 6, 7 y 0: 6 meses.

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

Artículo 16. *Excedencias.*

a) Excedencia Forzosa:

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

Asimismo se concederá esta excedencia a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales reconocidas por Lucent Technologies España, S. A.

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

b) Excedencia Voluntaria:

Los trabajadores con al menos 1 año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 2 años y máximo de 5.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando esta excedencia se solicite por motivos de formación del trabajador, el plazo mínimo podrá ser por 1 año, siempre que el citado motivo se acredite documentalmente.

El tiempo que duren las excedencias recogidas en los dos párrafos anteriores no se computarán a ningún efecto. El trabajador excedente en tales casos 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.

No obstante lo dicho, la excedencia voluntaria contemplada en este apartado no podrá solicitarse para trabajar en empresas que constituyan competencia para Lucent Technologies España, S. A.

Excedencia para el cuidado de hijos. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a 3 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, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. 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 desde su solicitud. Si esta excedencia se solicita por más de 18 meses, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de igual o similar categoría.

Excedencia para el cuidado de familiares. El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

Cuando el padre y la madre fuesen trabajadores de la Empresa sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

No podrán solicitar las excedencias previstas en este apartado B) los trabajadores contratados bajo cualquier modalidad de duración determinada.

Artículo 17. *Dimisión del trabajador.*

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

- a) Grupos 1, 2, 3 y 4: quince días.
- b) Grupos 5, 6, 7 y 0: un mes

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

Artículo 18.

En el supuesto de que un trabajador cumpliera los requisitos legales para acceder a una jubilación anticipada a partir de los 60 años, y siempre que el trabajador lo solicite, la Dirección de la Compañía y el Comité de Empresa negociarán la incentivación de la extinción de su contrato.

CAPÍTULO CUARTO

Jornada y descanso

Artículo 19. *Jornada de trabajo, horario, vacaciones y calendario laboral.*

1. Jornada. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la jornada laboral en cómputo anual para todo el personal de la Empresa, será de 1.706 horas de trabajo efectivo, a realizar en 218 días laborables, según el acuerdo sobre Calendario Laboral y Vacaciones para el año 2003 suscrito entre las representaciones económica y social, el cual se adjunta al texto de este Convenio en el Anexo I.

Se faculta expresamente a la Comisión Paritaria para llevar a cabo acuerdos puntuales de flexibilidad en la distribución de la jornada anual pactada, según lo previsto en el art. 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, dependiendo de las necesidades de la Empresa.

Jornada intensiva. La jornada intensiva se iniciará el 1 de julio finalizando el 31 de agosto.

Por necesidades del servicio, la empresa podrá acortar el periodo de disfrute de jornada intensiva a determinados empleados bajo las siguientes condiciones:

Comunicación previa al Comité de empresa del nombre de los afectados y exposición de las causas que lo motivan.

Comunicación con una antelación de, al menos, 5 días naturales al empleado afectado del periodo en el que no va a disponer de jornada intensiva.

El periodo máximo de reducción de jornada intensiva será de tres (3) semanas y devengarán las siguientes compensaciones:

- 1 Semana: 120 €.
- 2 Semanas: 240 €.
- 3 Semanas: 300 € más un día de descanso compensatorio.

Estas cantidades serán retribuidas en la primera nómina siguiente a la realización del periodo.

Los empleados que disfruten de 8 a 14 días laborables de vacaciones durante el período de jornada intensiva, dispondrán de un día de descanso compensatorio. Asimismo, los que disfruten 15 ó más días laborables de vacaciones durante el período de jornada intensiva, dispondrán de dos días de descanso compensatorio.

2. Horario.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo todo el personal de Lucent Technologies prestará sus servicios acorde al siguiente horario:

Horario flexible con jornada intensiva.

Jornada Normal:

Entrada: de 7:30 a 9:00.

Salida: de 16:15 a 17:45.

Con pausa de 45 minutos para la comida.

La flexibilidad durante la época de jornada normal se ajustará de acuerdo con las siguientes normas:

El número de horas ordinarias de trabajo diario en ningún caso podrá ser superior a 9 horas, ni inferior a 6 horas 30 minutos, debiendo ser regularizadas semanalmente en un cómputo de 40 horas/semana.

Se establece un período de coincidencia obligatoria para todo el personal entre las 9:00 y las 16:15 h., en jornada de lunes a viernes.

El horario durante la jornada intensiva será el siguiente:

Jornada Intensiva (del 1 de julio al 31 de agosto):

Entrada: 7:30 a 9:00.

Salida: 14:30 a 16:00.

Sin pausa para comida.

Si durante el período de jornada intensiva, algún empleado hiciera pausa para la comida, su horario de salida se retrasaría en 45 minutos.

3. Vacaciones. Todo el personal dispondrá de 25 días laborables de vacaciones. El periodo de devengo de las vacaciones se ajustará al año natural (enero-diciembre).

Para el personal que se incorpore durante el año natural, las vacaciones se calcularán proporcionalmente.

Podrán disfrutarse, siempre que no afecte significativamente a las necesidades de la Empresa, al menos 15 días laborables continuados durante los meses de junio, julio, agosto o septiembre, cuando el trabajador solicite sus vacaciones en este periodo.

4. Calendario. El calendario laboral y vacaciones para el año 2003 se adjunta como anexo I del presente Convenio Colectivo. El calendario laboral y vacaciones para el año 2004 será el que resulte del acuerdo para el citado año.

Artículo 20. *Licencias.*

1. Retribuidas.

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

a) Enfermedad o accidente graves u hospitalización de padres, abuelos, hijos, hermanos, cónyuges y nietos: 2 días naturales. En este supuesto, y cuando se produzca una hospitalización de 30 días consecutivos, se otorga, por una sola vez, la posibilidad de utilización de una segunda licencia retribuida por otros dos días naturales.

b) Fallecimiento de padres y hermanos: 3 días laborables.

c) Fallecimiento de cónyuge e hijos: 4 días laborables.

d) Fallecimiento de nietos y abuelos: 2 días naturales.

e) Nacimiento de hijo y adopción: 3 días laborables. A estos tres días laborales añadirían 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 de la licencia por enfermedad grave u hospitalización.

- f) Matrimonio de hijos, hermanos y padres: 1 día natural.
- g) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales, a contar a partir del 1.º día laborable posterior al hecho causante. Si la boda se celebra en día laborable, los 15 días naturales se contarán a partir de dicho día.
- h) Traslado de domicilio: 1 día natural.
- i) Lactancia: 1 hora al día durante 9 meses a partir del alumbramiento, tanto cuando el hijo lo sea por naturaleza como por adopción.
- j) Exámenes para obtener título académico o profesional: tiempo necesario si coincide con jornada de trabajo.
- k) Consulta médica de la Seguridad Social: tiempo necesario si coincide con jornada de trabajo.
- l) Acompañar por el tiempo indispensable, siempre que no sea posible fuera del horario de trabajo, a hijos menores de 16 años a consultas o revisiones médicas cuando las circunstancias físicas o psíquicas así lo aconsejen, o cuando la enfermedad sea de tal trascendencia que el padre o la madre necesite una información por parte del facultativo para el seguimiento de la enfermedad o accidente del enfermo.
- m) Preparación al parto: por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En aquellos casos en que el hecho se produzca en otra provincia, distinta a la del Centro de Trabajo del empleado, se tendrá derecho a la siguiente ampliación de los días:

- a) Apartados a) y d) hasta 4 días naturales.
- b) Apartado b) hasta 4 días laborables.
- c) Apartado c) hasta 5 días laborables.
- d) Apartado e) hasta 5 días laborables.
- e) Apartado f) hasta 2 días naturales.

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

Se adjunta tabla-resumen como anexo II.

1. No Retribuidas.

a. Para acompañar a consulta médica a sus hijos menores de 12 años. El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso no retribuido de hasta ocho horas al año para acompañar a consulta médica a sus hijos menores de 12 años. De estas ocho horas, sólo podrán utilizarse un máximo de cuatro a la semana, que se recuperarán en la misma semana en que se produzca la ausencia.

b. Permiso por asuntos propios. El trabajador que haya cumplido al menos un año en la Compañía podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. Dicha licencia podrá ser concedida siempre que lo permitan las necesidades del servicio, previa autorización del Departamento de Recursos Humanos, y su duración acumulada no podrá exceder de 30 días laborables cada dos años.

c. Permiso especial por parto. La mujer trabajadora que hubiera dado a luz y agotado el período ordinario de suspensión de contrato por parto regulado en el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, podrá disfrutar de una licencia sin sueldo, con reserva del puesto de trabajo por período máximo de tres meses, en aquellos supuestos de enfermedad grave acreditada del recién nacido.

d. Por fallecimiento del cónyuge y tener al cuidado un menor de 14 años. En caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador y teniendo al cuidado hijos menores de 14 años, podrán disfrutar de una licencia sin sueldo, con reserva del puesto de trabajo por un período no superior a tres meses a contar desde la fecha de fallecimiento.

El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente artículo computará a efectos de antigüedad. A efectos de disfrute de vacaciones anuales que puedan corresponder se entenderá como tiempo efectivo de trabajo.

CAPÍTULO QUINTO

Retribuciones

Artículo 21. Estructura salarial.

Con efectos desde los dos meses siguientes a la firma del presente Convenio Colectivo, la estructura salarial constará de los siguientes conceptos fijos:

- Salario garantizado de grupo.
- Complemento personal cuando corresponda.

El salario garantizado de grupo será de obligado cumplimiento hasta el importe que figura en la tabla del anexo III. Para ello y de no alcanzarse dicho salario garantizado de grupo, deberán detraerse las cantidades necesarias del complemento personal de cada trabajador, si lo hubiere. El complemento personal no será absorbible en los casos de ascenso de grupo profesional.

Artículo 22. Gratificación variable en función del cumplimiento de objetivos.

Conforme al acuerdo alcanzado con el Comité de Empresa en el Acta de Acuerdos de fecha 26 de septiembre de 2002, con efectos desde el 1 de octubre de 2002, las partes acuerdan sustituir el plan de incentivos variable vigente hasta la fecha, que venía referido a objetivos de Lucent a nivel global, por un plan de incentivos variable con objetivos locales.

Los objetivos del nuevo plan de incentivos serán definidos por la Corporación, y el incentivo variable estará compuesto por una porción remuneratoria del cumplimiento de los objetivos de grupo para España y Portugal (team award) y una porción en función de la evaluación individual (individual Award). Al inicio de cada año fiscal, la Corporación fijará:

Los objetivos a alcanzar en ese año en España y Portugal de forma conjunta.

Las tablas de consecución a partir de las cuales se genera retribución, así como los topes mínimo y máximo de consecución y pago.

El porcentaje de distribución entre la remuneración por cumplimiento de objetivos de grupo (team award) y la evaluación individual (Individual Award).

(Para el año fiscal 2002/2003, será del 50% para el team award y el 50% para el individual award).

Si durante el año fiscal se produjeran circunstancias excepcionales (como el cese de comercialización de un producto, aparición de nuevos productos) la Corporación podrá sustituir 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.

El abono del salario variable correspondiente, en su caso, tendrá lugar en el mes de diciembre de cada año.

Los parámetros a tener en cuenta en la porción de evaluación individual, tal y como se recogen en el documento diseñado por la Compañía, serán los siguientes:

- Cumplimiento de objetivos individuales.
- Proactividad.
- Asunción de las propias responsabilidades.
- Orientación al cliente.
- Trabajo en equipo.
- Flexibilidad.

Condiciones para la percepción del salario variable.

La percepción del Bonus está directamente relacionada con los días de permanencia efectiva del trabajador en la empresa (días de trabajo efectivo) y que en la evaluación de resultados, obtenga una puntuación superior al mínimo nivel del sistema que Lucent Technologies utilice en cada momento. Así, las siguientes situaciones tendrán los siguientes tratamientos:

Jubilación, incapacidad permanente o muerte del trabajador: El trabajador o sus herederos tendrán derecho a percibir la parte proporcional del Bonus en función de los días de trabajo efectivo.

Despido improcedente: El trabajador tendrá derecho a la parte proporcional que le correspondiese en función de los días de trabajo efectivo.

Despido objetivo o colectivo: El trabajador tendrá derecho a la parte proporcional que le correspondiese en función de los días de trabajo efectivo.

Despido procedente: El trabajador no tendrá derecho a percibir cantidad alguna en concepto de Bonus.

Suspensiones de contrato del art. 45 ET, reducciones de jornada o permisos: El trabajador tendrá derecho a la parte de Bonus que le corresponda proporcional a los días de trabajo efectivo. Las situaciones descritas darán lugar a reducción solo en el supuesto de que su cómputo exceda de cuatro meses a lo largo del año fiscal.

Dimisión o excedencia voluntaria anterior a la fecha de abono: El trabajador no tendrá derecho a percibir cantidad alguna.

En cualquiera de los casos, será imprescindible la permanencia efectiva del trabajador en la compañía como mínimo durante tres [3] meses a lo largo del año fiscal.

Porcentaje: El porcentaje de salario variable vendrá en función del nivel del trabajador en la Compañía.

Conceptos sobre los que se calculará el porcentaje de variable: Los conceptos retributivos sobre los que operará dicho Plan de Incentivos serán los siguientes:

- 1) Salario garantizado de grupo.
- 2) Complemento personal.

Artículo 23. *Gratificaciones Extraordinarias.*

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

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

Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

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

1. Horas extraordinarias habituales; tendencia a la supresión.
2. Horas extraordinarias de fuerza mayor; se realizarán cuando vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños análogos, que puedan producir graves perjuicios a la Empresa o a terceros.
3. Horas extraordinarias anteriormente llamadas estructurales; se considerarán tales las producidas por:

Cierre administrativo e inventario anual.
Ausencias imprevistas.
Parada, puesta en marcha y mantenimiento de instalaciones.

Retribución de las horas extraordinarias:

Durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo, la retribución de las horas extraordinarias se efectuará incrementando en un 25% el valor de la hora ordinaria, entendiéndose por éste el resultado de la siguiente fórmula:

$$\text{Valor hora ordin.} = \frac{\text{Salario garantizado de grupo} + \text{complemento personal}}{\text{N.º horas jornada anual trabajo efectivo}}$$

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

Las horas extraordinarias también podrán compensarse, bien por una hora de descanso más 0,25 en compensación económica, o bien por una hora y cuarto de descanso.

La forma de compensación que se utilizará en cada caso dependerá de las necesidades organizativas acreditadas por la Dirección de la Compañía, previa información al interesado.

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

Artículo 25. *Complemento de Nocturnidad.*

En concepto de Nocturnidad se abonará un 15% del salario garantizado de grupo de las horas comprendidas entre las 22 h. a las 6h.

Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro horas, todas las horas que precedan o prolonguen sin interrupción serán consideradas horas nocturnas.

No obstante, este complemento será incompatible con cualquier otro complemento de nocturnidad previsto en la normativa interna que se establezca por la Compañía para determinados regímenes de trabajo. En este caso, será de aplicación el previsto en la normativa interna.

Artículo 26. *Kilometraje.*

Los gastos producidos a los empleados en desplazamientos de trabajo con vehículos particulares, que requieran el abono por la Compañía del correspondiente kilometraje, según lo establecido en la normativa interna sobre viajes, se abonarán a razón de 0,25 euros brutos por kilómetro recorrido, durante toda la vigencia del Convenio Colectivo y serán abonadas en la forma indicada por la normativa fiscal vigente en la materia.

Artículo 27. *Abono de retribuciones.*

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

Artículo 28. *Anticipos.*

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

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

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

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

CAPÍTULO SEXTO

Beneficios sociales

Artículo 29. *Ayudas de estudios.*

Se establece en las siguientes condiciones:

Para hijos de empleados.

Escuelas de Educación Especial:

Los trabajadores que tengan hijos discapacitados matriculados en este tipo de centros educativos, percibirán por cada hijo en esta situación, la cantidad de 375 euros brutos mensuales durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo, exceptuándose los meses de julio y agosto de cada año.

Para empleados:

Se crea un Fondo administrado por una Comisión Paritaria que se constituirá al efecto, destinándose a tal Fondo la cantidad de 17.900 euros para cada periodo de vigencia del Convenio Colectivo.

Para tener derecho a optar a este tipo de Ayuda será necesario cumplir los requisitos que se detallan a continuación y además los que establezca dicha Comisión:

Antigüedad en la empresa de 1 año.

Que sean estudios impartidos en Centros reconocidos oficialmente.

Que exista continuidad en los estudios.

Que los estudios sean interesantes para la promoción del trabajo en la empresa.

Que las asignaturas no hayan sido becaadas con anterioridad.

Artículo 30. *Indemnización complementaria en situación de incapacidad temporal (I.T.).*

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

Artículo 31. *Ticket restaurante.*

Con efectos desde el mes siguiente a la firma del presente Convenio Colectivo la Empresa entregará a los trabajadores tickets restaurante o similar, por importe de 7,81 euros cada uno. Se entregará todos los meses, exceptuando el mes de diciembre, un talonario de veinte tickets.

Si durante la vigencia de este Convenio Colectivo se produjesen modificaciones en el tratamiento fiscal de esta cantidad, se negociará la revisión de la cuantía del ticket.

Artículo 32. *Seguros de vida y accidentes.*

La Compañía tiene concertadas para los empleados incluidos dentro del ámbito personal del presente Convenio, dos pólizas colectivas de segu-

ros de vida y accidentes con las siguientes coberturas y capitales asegurados:

A) Seguro de vida. Constituye el objeto de este seguro el riesgo de fallecimiento e invalidez absoluta y permanente de los empleados.

Coberturas:

Fallecimiento.

Invalidez absoluta y permanente.

B) Seguro de accidentes complementario al seguro de vida. Mediante este seguro quedan garantizadas las consecuencias de los accidentes corporales que puedan sufrir los empleados.

Coberturas:

Muerte.

Invalidez Permanente.

Asistencia Sanitaria.

Durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo, las coberturas quedarán de la siguiente forma:

Fallecimiento por enfermedad o causa natural: 2 anualidades de salario pensionable.

Fallecimiento por accidente: 4 anualidades de salario pensionable.

Invalidez permanente absoluta por enfermedad o causa natural: 2 anualidades de salario pensionable.

Invalidez permanente absoluta por accidente: 4 anualidades de salario pensionable.

El salario pensionable estará compuesto por los siguientes conceptos:

Salario fijo al 1 de enero del año en curso + Variable efectivamente percibido en el ejercicio anterior.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Seguridad y salud

Artículo 33. *Grupo de Empresa.*

Con fecha 26 de marzo de 1992, se constituyó el Grupo de Empresa de AT&T-NS-ES (en adelante, Grupo de Empresa de Lucent Technologies España, S.A) que funciona de acuerdo con sus propios estatutos. La Compañía facilitará la realización de sus actividades y colaborará de cara a un adecuado desarrollo de las mismas.

Las posibles subvenciones que se establezcan para este Grupo de Empresa, no serán incluidas en el Convenio, al tener esta asociación carácter autónomo.

Artículo 34. *Seguridad y salud.*

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 trabajadores representan un objetivo que no deberá subordinarse a consideraciones de carácter puramente económicas.

A este respecto, existe un Comité de Seguridad y Salud formado por tres miembros designados por la empresa, tres por los representantes de los trabajadores, y un secretario con voz pero sin voto. La Empresa designará un presidente de entre los miembros.

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

El Comité de Seguridad y salud, una vez constituido, elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno.

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

El Comité de Seguridad y Salud y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores, que aprecien una probabilidad seria y grave

de accidentes por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la Compañía por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo.

La empresa se compromete a organizar y mantener las Historias Clínicas de cada empleado, en el Servicio Médico Interno de la Vigilancia de la Salud.

CAPÍTULO OCTAVO

Representación de los trabajadores

Artículo 35. *Derechos sindicales.*

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

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

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

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, podrá procederse a la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar en ningún caso el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

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

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

La Empresa entregará a la representación legal de los trabajadores una copia íntegra de los contratos que requieran la forma escrita, así como sus posibles prórrogas y renovaciones, excluyendo los datos personales o cualesquiera otros que pudieran afectar a la intimidad personal.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito.

CAPÍTULO NOVENO

Faltas y sanciones

Artículo 36. *Definición de las faltas.*

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

Artículo 37. *Graduación de las faltas.*

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

Artículo 38. *Faltas leves.*

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación cometidas durante el período de un mes.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, tan pronto como sea posible, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) Descuidos repetidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo o higiene personal.

- f) Falta de corrección hacia otros empleados o hacia el público.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 39. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.
- b) Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo, o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Empresa, así como incumplir la normativa interna sobre el control de presencia. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.
- j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 40. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otro delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La embriaguez habitual durante el trabajo.
- g) El consumo o introducción en el centro de trabajo de drogas tóxicas, estupefacientes, así como la permanencia en el mismo en estado de intoxicación producido por dichas sustancias.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa, así como revelar datos confidenciales a personas ajenas.
- i) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- j) Las agresiones físicas o verbales que supongan grave falta de respeto o consideración con los empleados o sus familiares durante el trabajo o con ocasión o motivo del mismo.

- k) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- l) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- m) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- n) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- o) El abuso de autoridad por parte de cualquier supervisor, consistente en actuaciones de éste que impliquen menoscabo del respeto a la dignidad personal de los empleados a sus órdenes.
- p) Asimismo, se considerarán faltas muy graves todos los supuestos previstos legalmente como causas justificativas de despido.

Artículo 41. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas prescribirán:

Faltas leves: a los diez días.

Faltas graves: a los veinte días.

Faltas muy graves: a los sesenta días.

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

Artículo 42. *Sanciones.*

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

- 1) Amonestación verbal.
- 2) Amonestación por escrito.

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

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

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

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

Las posibles sanciones por faltas muy graves a imponer a un miembro de alguna Sección Sindical, serán comunicadas previamente a esta Sección, siempre que la empresa tenga constancia de la pertenencia.

Se trasladará previamente al Comité de Empresa la intención de sancionar por faltas muy graves a determinados trabajadores, siempre que se considere que la intervención de este Comité pudiera tener efectos preventivos beneficiosos y que el trabajador acepte su intervención.

Disposición transitoria primera.

Clasificación de los trabajadores en los nuevos grupos profesionales y reestructuración de los conceptos salariales.

Con efectos desde los dos meses siguientes a la firma del presente Convenio Colectivo, se procederá a ubicar a todos los trabajadores de la plantilla en los grupos profesionales pactados. A continuación, se procederá a reestructurar los actuales conceptos de nómina, según se resume en el cuadro siguiente:

Conceptos fijos de nómina en cómputo anual:

Estructura salarial actual	Nueva estructura salarial
Salario Base (anual) de la categoría. Plus Convenio de la categoría. Complemento personal. Complemento Reversión Industrial I. Complemento Reversión Industrial II. Gratificación Convenio. Plus de distancia y transporte. Antigüedad.	Salario garantizado de grupo (anual). Complemento Personal.
Total anterior Salario Fijo (en euros) =	Total nuevo Salario Fijo (en euros).

A través del Convenio Colectivo, únicamente se negociarán los incrementos que afectarán a la tabla de los salarios garantizados de grupo.

En el supuesto en que el incremento del salario garantizado de grupo sea superior al incremento planteado por la Empresa sobre el total del salario fijo real del trabajador, se detraerán las cantidades necesarias del Complemento Personal para alcanzar dicho salario garantizado de grupo.

Disposición transitoria segunda.

Los incrementos garantizados en esta disposición, únicamente afectarán a los trabajadores que figuren en una relación firmada por el Comité de Empresa y por la Dirección de la Empresa, que quedará a disposición de los interesados para ser consultada en las dependencias de la compañía, por ser los trabajadores que se encontraban afectos al capítulo V «Retribuciones» del anterior texto del Convenio Colectivo.

Dichos incrementos se aplicarán una vez reestructurada la nómina en función de lo previsto en la disposición transitoria primera.

Como garantía de los dos periodos que abarca el Convenio Colectivo se establece:

Para el primer periodo de vigencia del Convenio Colectivo (1 de diciembre de 2002 hasta 30 de noviembre de 2003) un incremento salarial garantizado del 2,9% del salario anual fijo.

Para el segundo periodo de vigencia del Convenio Colectivo (1 de diciembre de 2003 hasta 30 de noviembre de 2004) un incremento salarial garantizado del IPC previsto para el año 2004 sobre su salario anual fijo.

Asimismo, y únicamente para los trabajadores señalados en el primer párrafo de esta Disposición transitoria, antes de proceder al incremento salarial del 2003 se les incluirá la cuantía correspondiente a un quinquenio. Esta cantidad no tendrá efectos retroactivos y pasará a formar parte del Complemento Personal del trabajador una vez producida la reestructuración prevista en la presente disposición transitoria.

Disposición transitoria tercera.

Sin perjuicio de los efectos retroactivos previstos en la Disposición transitoria anterior, la nueva base de cálculo de la gratificación variable por cumplimiento de objetivos, resultante de la modificación de la estructura salarial pactada en el presente Convenio Colectivo, entrará en vigor en diciembre de 2003, quedando bien entendido que no procederá el recálculo de la gratificación variable percibida en el mes de diciembre de 2002 con los nuevos conceptos salariales.

ANEXO I CALENDARIO LABORAL 2003

CALENDARIO LABORAL MADRID 2003

ENERO 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

FEBRERO 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

MARZO 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

ABRIL 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

MAYO 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

JUNIO 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

JULIO 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

AGOSTO 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

SEPTIEMBRE 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
36	1	2	3	4	5	6	7
37	8	9	10	11	12	13	14
38	15	16	17	18	19	20	21
39	22	23	24	25	26	27	28
40	29	30					


OCTUBRE 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
40			1	2	3	4	5
41	6	7	8	9	10	11	12
42	13	14	15	16	17	18	19
43	20	21	22	23	24	25	26
44	27	28	29	30	31		

NOVIEMBRE 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
44						1	2
45	3	4	5	6	7	8	9
46	10	11	12	13	14	15	16
47	17	18	19	20	21	22	23
48	24	25	26	27	28	29	30

DICIEMBRE 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
49	1	2	3	4	5	6	7
50	8	9	10	11	12	13	14
51	15	16	17	18	19	20	21
52	22	23	24	25	26	27	28
53	29	30	31				

 Fiestas nacionales o comunitarias

 Fiestas locales

 No laborables

 A elegir uno de los dos (no los dos)

 Jornada intensiva

CALENDARIO LABORAL BARCELONA 2003

ENERO 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

FEBRERO 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

MARZO 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

ABRIL 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

MAYO 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

JUNIO 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

JULIO 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

AGOSTO 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

SEPTIEMBRE 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
36	1	2	3	4	5	6	7
37	8	9	10	11	12	13	14
38	15	16	17	18	19	20	21
39	22	23	24	25	26	27	28
40	29	30					

OCTUBRE 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
40			1	2	3	4	5
41	6	7	8	9	10	11	12
42	13	14	15	16	17	18	19
43	20	21	22	23	24	25	26
44	27	28	29	30	31		

NOVIEMBRE 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
44						1	2
45	3	4	5	6	7	8	9
46	10	11	12	13	14	15	16
47	17	18	19	20	21	22	23
48	24	25	26	27	28	29	30

DICIEMBRE 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
49	1	2	3	4	5	6	7
50	8	9	10	11	12	13	14
51	15	16	17	18	19	20	21
52	22	23	24	25	26	27	28
53	29	30	31				

 Fiestas nacionales o comunitarias

 Fiestas locales

 No laborables

 Jornada intensiva

CALENDARIO LABORAL VALENCIA 2003

ENERO 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

FEBRERO 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

MARZO 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

ABRIL 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

MAYO 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

JUNIO 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

JULIO 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

AGOSTO 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

SEPTIEMBRE 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
36	1	2	3	4	5	6	7
37	8	9	10	11	12	13	14
38	15	16	17	18	19	20	21
39	22	23	24	25	26	27	28
40	29	30					


OCTUBRE 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
40			1	2	3	4	5
41	6	7	8	9	10	11	12
42	13	14	15	16	17	18	19
43	20	21	22	23	24	25	26
44	27	28	29	30	31		

NOVIEMBRE 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
44						1	2
45	3	4	5	6	7	8	9
46	10	11	12	13	14	15	16
47	17	18	19	20	21	22	23
48	24	25	26	27	28	29	30

DICIEMBRE 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
49	1	2	3	4	5	6	7
50	8	9	10	11	12	13	14
51	15	16	17	18	19	20	21
52	22	23	24	25	26	27	28
53	29	30	31				

 Fiestas nacionales o comunitarias

 Fiestas locales

 No laborables

 Jornada intensiva

CALENDARIO LABORAL ANDALUCIA 2003

ENERO 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
1			1	2	3	4	
2	6	7	8	9	10	11	
3	13	14	15	16	17	18	
4	20	21	22	23	24	25	
5	27	28	29	30	31		

FEBRERO 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
5						1	
6	3	4	5	6	7	8	
7	10	11	12	13	14	15	
8	17	18	19	20	21	22	
9	24	25	26	27	28		

MARZO 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
9						1	
10	3	4	5	6	7	8	
11	10	11	12	13	14	15	
12	17	18	19	20	21	22	
13	24	25	26	27	28	29	
14	31						

ABRIL 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
14		1	2	3	4	5	
15	7	8	9	10	11	12	
16	14	15	16	17	18	19	
17	21	22	23	24	25	26	
18	28	29	30				

MAYO 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
18				1	2	3	
19	5	6	7	8	9	10	
20	12	13	14	15	16	17	
21	19	20	21	22	23	24	
22	26	27	28	29	30	31	

JUNIO 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
22							
23	2	3	4	5	6	7	
24	9	10	11	12	13	14	
25	16	17	18	19	20	21	
26	23	24	25	26	27	28	
27	30						

JULIO 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
27						5	
28						12	
29						19	
30						26	
31							

AGOSTO 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
31						2	
32						9	
33					15	16	
34						23	
35						30	

SEPTIEMBRE 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
36	1	2	3	4	5	6	
37	8	9	10	11	12	13	
38	15	16	17	18	19	20	
39	22	23	24	25	26	27	
40	29	30					

OCTUBRE 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
40			1	2	3	4	
41	6	7	8	9	10	11	
42	13	14	15	16	17	18	
43	20	21	22	23	24	25	
44	27	28	29	30	31		

NOVIEMBRE 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
44						1	
45	3	4	5	6	7	8	
46	10	11	12	13	14	15	
47	17	18	19	20	21	22	
48	24	25	26	27	28	29	

DICIEMBRE 2003							
Sem.	L	M	X	J	V	S	D
49	1	2	3	4	5	6	
50	8	9	10	11	12	13	
51	15	16	17	18	19	20	
52	22	23	24	25	26	27	
53	29	30	31				

 Fiestas nacionales o comunitarias

 Fiestas locales

 No laborables

 Jornada intensiva

ANEXO II
Licencias retribuidas

Motivo licencia	Tiempo concedido		Justificante
	Provincia. Centro de trabajo	Otra provincia	
Enfermedad grave u hospitalización: Padres, Abuelos, Hijos, Hermanos, Cónyuges, Nietos ...	2 días naturales.	4 días naturales.	Certificado médico constará enfermedad u hospitalización.
Hospitalización de más de 30 días consecutivos Herma- nos, Cónyuges, Nietos	+ 2 días naturales.	+ 4 días naturales.	
Fallecimiento Padres y hermanos	3 días laborables.	4 días laborables.	Documento acreditativo de parentesco.
Fallecimiento Cónyuge e hijos	4 días laborables.	5 días laborables.	Documento acreditativo de parentesco.
Fallecimiento Nietos, Abuelos	2 días naturales.	4 días naturales.	Documento acreditativo de parentesco.
Nacimiento de hijo y adopción	3 días laborables.	5 días laborables.	Libro de familia.
Mediante Cesárea	3 días laborables + 2 días naturales.	5 días laborables.	Certificado médico constará alumbramiento mediante cesárea.
Matrimonio Hijos, Hermanos, Padres	1 día natural.	2 días naturales.	Invitación y justificación parentesco.
Matrimonio trabajador	15 días naturales.		Libro familia.
Traslado domicilio	1 día natural.		Cambio médico S.S.
Lactancia	1 hora al día durante 9 meses.		
Exámenes para obtención título acad. o profesional	Tiempo necesario si coincide hora examen con jornada de trabajo.		Justificante académico.
Consulta médica Seg.	Tiempo necesario si coincide con jornada de trabajo.		Justificante médico.
Asistencia al médico para acompañar a hijos menores de 16 años	Tiempo necesario siempre que no sea posible fuera del horario de trabajo.		Justificante médico.
Preparación al parto	Ley Prevención de Riesgos Laborales.		Justificante médico.

ANEXO III

Tabla salarial

Grupo profesional	Salario garantizado de grupo anual (€)
Grupo 1	12.538
Grupo 2	16.300
Grupo 3	18.745
Grupo 4	21.556
Grupo 5	24.789
Grupo 6	28.508
Grupo 7	32.784
Grupo 0	37.702

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

18248 *RESOLUCIÓN de 10 de septiembre de 2003, de la Entidad Estatal de Seguros Agrarios, por la que se hace público el resumen de cuentas anuales del Organismo correspondiente al ejercicio 2002.*

En aplicación de lo dispuesto en el punto 6 del apartado primero de la Orden de 28 de junio de 2000 (Boletín Oficial del Estado de 14 de julio), por la que se regula la obtención y rendición de cuentas a través de soporte informático para los Organismos Públicos a los que sea de aplicación la Instrucción de Contabilidad para la Administración Institucional del Estado, se hace público el resumen del contenido de las cuentas anuales de la Entidad Estatal de Seguros Agrarios (ENESA) correspondiente al ejercicio 2002, en el anexo de la presente resolución.

Madrid, 10 de septiembre de 2003.—El Presidente, Manuel Esteban Pacheco Manchado.