

Genotipado de genes posibles responsables de calidad de carne y grasa.

Mapeo físico y de ligamiento de genes no mapeados en porcino.

Análisis de asociación de genes candidatos y caracteres de calidad de carne en 3 líneas porcinas experimentales.

Comparación mediante Differential Display de la expresión génica entre cerdo Ibérico y Landrace en tejidos relacionados con calidad de carne.

Presupuesto:

*Subproyecto 1-INIA*

Conceptos	Financiación (€)				
	2005	2006	2007	2008	Total
Personal investigador contratado .....	30.150	30.750	31.627	0	92.527
Otro personal contratado ....	0	0	0	0	0
Personal laboral eventual ....	0	0	0	0	0
Instalaciones y equipo .....	9.500	0	0	0	9.500
Gastos de funcionamiento y otros .....	33.915	28.915	18.200	0	81.030
Dietas y locomoción nacionales	2.000	2.000	2.000	0	6.000
Dietas y locomoción extranjero	1.200	0	1.200	0	2.400
Total .....	76.765	61.665	53.027	0	191.457
Costes indirectos .....	7.423	6.183	4.280	0	17.886
Total financiación .....	84.188	67.848	57.307	0	209.343

Subproyecto n.º 2:

Entidad ejecutora: IRTA.

Centro: Área de Producción Animal (APA).

Investigador responsable: Dr. Varona Aguado, Luis.

Actividades encomendadas:

Generación gestión y control del material animal experimental: Retrocruce obtenido a partir de machos ibéricos en 3 líneas de razas Landrace, Pietrain y Duroc.

Obtención de registros de crecimiento, composición corporal y calidad de carne en animales retrocruzados de las líneas genéticas citadas.

Extracción de ADN genómico, genotipado de microsatélites y detección de QTL en retrocruces de 3 líneas porcinas experimentales.

Secuenciación de cDNA de genes posibles responsables de calidad de carne y grasa.

Genotipado de genes posibles responsables de calidad de carne y grasa.

Mapeo físico y de ligamiento de genes no mapeados en porcino.

Análisis de asociación de genes candidatos y caracteres de calidad de carne en 3 líneas porcinas experimentales.

Presupuesto:

*Subproyecto 2-IRTA*

Conceptos	Financiación (€)				
	2005	2006	2007	2008	Total
Personal investigador contratado .....	0	0	0	0	0
Otro personal contratado ....	0	0	0	0	0
Personal laboral eventual ....	22.206	22.207	0	0	44.413
Instalaciones y equipo .....	0	0	0	0	0
Gastos de funcionamiento y otros .....	45.000	35.000	25.800	0	105.800
Dietas y locomoción nacionales	2.000	1.000	1.000	0	4.000
Dietas y locomoción extranjero	1.200	0	1.200	0	2.400
Total .....	70.406	58.207	28.000	0	156.613
Costes indirectos .....	9.640	7.200	5.600	0	22.440
Total financiación .....	80.046	65.407	33.600	0	179.053

Subproyecto n.º 3:

Entidad ejecutora: UAB.

Centro: Departamento de Ciencia Animal y de los Alimentos (DCAA).

Investigador responsable: Dr. Sánchez Bonastre, Armand.

Actividades encomendadas:

Genotipado de microsatélites y detección de QTL en retrocruces de 3 líneas porcinas experimentales.

Secuenciación de cDNA de genes posibles responsables de calidad de carne y grasa.

Genotipado de genes posibles responsables de calidad de carne y grasa.

Mapeo físico y de ligamiento de genes no mapeados en porcino.

Análisis de asociación de genes candidatos y caracteres de calidad de carne en 3 líneas porcinas experimentales.

Análisis de la expresión génica diferencial en animales de razas Ibérico y Landrace de los genes candidatos significativamente asociados con los caracteres de interés.

Presupuesto:

*Subproyecto 3-UAB*

Conceptos	Financiación (€)				
	2005	2006	2007	2008	Total
Personal investigador contratado .....	0	0	0	0	0
Otro personal contratado ....	0	0	0	0	0
Personal laboral eventual ....	13.000	13.000	0	0	26.000
Instalaciones y equipo .....	0	0	0	0	0
Gastos de funcionamiento y otros .....	23.600	20.200	18.350	0	62.150
Dietas y locomoción nacionales	2.000	1.000	1.000	0	4.000
Dietas y locomoción extranjero	1.200	0	1.200	0	2.400
Total .....	39.800	34.200	20.550	0	94.550
Costes indirectos .....	5.360	4.240	4.110	0	13.710
Total financiación .....	45.160	38.440	24.660	0	108.260

**Resumen del presupuesto**

*Distribución por conceptos*

Conceptos	Financiación (€)				
	2005	2006	2007	2008	Total
Personal investigador contratado .....	30.150	30.750	31.627		92.527
Otro personal contratado ....					0
Personal laboral eventual ....	35.206	35.207	0	0	70.413
Instalaciones y equipo .....	9.500	0	0	0	9.500
Gastos de funcionamiento y otros .....	102.515	84.115	62.350	0	248.980
Dietas y locomoción nacionales	6.000	4.000	4.000	0	14.000
Dietas y locomoción extranjero	3.600	0	3.600	0	7.200
Total .....	186.971	154.072	101.577	0	442.620
Costes indirectos .....	22.423	17.623	13.990	0	54.036
Total financiación .....	209.394	171.695	115.567	0	496.656

*Presupuesto del Proyecto*

Organismo	Centro ejecutor	Subproyecto	Anualidades (€)				
			2005	2006	2007	2008	Total
INIA	SGIT	1	84.188	67.848	57.307	0	209.343
IRTA	DCAA	2	80.046	65.407	33.600	0	179.053
UAB	APA	3	45.160	38.440	24.660	0	108.260
Total Proyecto .....			209.394	171.695	115.567	0	496.656

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**16741**

*RESOLUCIÓN de 26 de septiembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del X Convenio Colectivo de la empresa Lucent Technologies España, S. A.*

Visto el texto del X Convenio Colectivo de la Empresa Lucent Technologies España, S. A. (Código de Convenio n.º 9007242) que fue suscrito

con fecha 20 de julio de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en su representación 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, 26 de septiembre de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

## X 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 2004. Su duración será de veinticuatro meses, con dos períodos:

Primer período: Desde el 1 de diciembre de 2004 hasta el 30 de noviembre de 2005.

Segundo período: Desde el 1 de diciembre de 2005 hasta el 30 de noviembre de 2006.

##### 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 Trabajadores, 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 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.**—No se exige necesariamente titulación universitaria. Normalmente se pide un certificado de Formación Profesional o experiencia equivalente.

#### 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 universitaria o experiencia equivalente.

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

#### 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 universitaria o experiencia equivalente, 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 universitaria o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Considerado como un «profesional maduro» en el área de conocimientos.

Generalmente con al menos cinco años de experiencia.

#### 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.**—Titulado universitario o experiencia equivalente. Se considera normal que posea un título y/o certificado de postgrado.

Experto con un historial de destacadas aportaciones técnicas en una o más especialidades.

Normalmente debe cumplir con los criterios educativos en un campo equivalente o tener experiencia previa.

#### VIII. Grupo Profesional 0.

1. **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.

2. **Formación.**—Titulado universitario o experiencia equivalente como experto en al menos una disciplina o campo de trabajo complejo, o en un área de conocimiento más diversificada y menos específica de múltiples disciplinas/campos.

También sería exigible normalmente un título y/o certificado de postgrado.

- 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. Vigilancia.
- B. Limpieza.
- C. Mantenimiento.

#### II. Grupo Profesional 2.

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

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

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

C. Interactúa únicamente con su grupo de trabajo.

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

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

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

G. No gestiona personal.

### III. Grupo Profesional 3.

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

- A. En un papel profesional, puede estar parcialmente cualificado, recibir formación práctica además de continuar los estudios formales.
- B. Gana experiencia haciendo frente a una serie de proyectos y procesos.
- C. Aplica principios y conceptos teóricos aprendidos a través del estudio académico y profesional a una serie de situaciones de trabajo, dentro de su disciplina, aprendiendo sobre los temas y los resultados y comenzando a demostrar una competencia práctica.
- D. Aprende cómo mantener relaciones de trabajo eficaces con diferentes tipos de contactos.
- E. Aprende a conocer los objetivos, sistemas y procesos empresariales de Lucent. En un papel de soporte/técnico, puede tener un conocimiento especializado de herramientas, sistemas o procesos técnicos.
- F. Realiza una amplia variedad de tareas técnicas básicas.
- G. Capaz de abordar hechos y problemas no ordinarios con carácter ocasional.
- H. Puede elaborar documentación escrita sobre pruebas, prototipos y otro tipo de trabajos.
- I. Puede ejercer capacidades discrecionales sobre trabajos rutinarios; no obstante, busca el asesoramiento de miembros de mayor rango cuando se producen desviaciones de la norma y cuando se necesita más creatividad.
- J. Su atención se concentra en aprender a colaborar de forma eficaz a nivel básico; colabora en la aportación de soluciones parciales a grandes proyectos o procesos.
- K. Desempeña un papel de soporte técnico en la facilitación de soluciones a problemas en el ámbito de la organización técnica inmediata.
- L. Interactúa principalmente con su grupo de trabajo.
- M. Las interacciones implican la recogida de información, archivado e intercambio de la misma.
- N. El impacto está limitado al grupo de trabajo.
- O. Trabaja de acuerdo con procedimientos e instrucciones muy detalladas, bajo la supervisión regular de todas las actividades por parte de los colegas de rango superior.
- P. Las áreas de trabajo podrían ser variadas al efecto de que vaya ganando experiencia.
- Q. Funciona bajo la estrecha supervisión u orientación de un miembro experimentado del Personal Técnico o de un Jefe Técnico.
- R. Los resultados del trabajo son revisados mientras éste está siendo desarrollado.
- S. No gestiona personal de Lucent.

### IV. Grupo Profesional 4.

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

- A. Con una formación completa aunque necesitan más experiencia para ser plenamente independiente en su propio trabajo, es reconocido como especialista nivel «Junior».
- B. Desarrolla una comprensión general de los objetivos, sistemas y procesos de Lucent.
- C. Se somete a una intensa formación y gana rápidamente experiencia participando en diferentes proyectos y procesos.
- D. Si desempeña funciones de soporte/técnico, realiza una serie de tareas de complejidad media, que requieren un nivel considerable de juicio y análisis independiente.
- E. Comprende los objetivos, sistemas y procesos empresariales de Lucent. En un papel de soporte/técnico, puede tener un conocimiento especializado de herramientas, sistemas o procesos técnicos complejos, y puede ser reconocido como un recurso / experto en la materia especializado.
- F. Colaborador técnico con las capacidades necesarias para dar apoyo a los servicios de investigación, desarrollo, ingeniería de procesos de fabricación, tecnología de la información o ingeniería.
- G. Realiza tareas de una complejidad moderada que exigen discrecionalidad y el uso de juicio e iniciativa.
- H. Realiza trabajos de ingeniería que exigen la aplicación de principios teóricos.
- I. Realiza una amplia variedad de tareas técnicas.
- J. Ejerce capacidades discrecionales sobre trabajos moderadamente complejos; no obstante, busca el asesoramiento de miembros más veteranos cuando se producen desviaciones de la norma y cuando se necesita más creatividad.
- K. Aporta soluciones parciales a grandes proyectos o procesos.
- L. El impacto está limitado al grupo de trabajo.

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

- N. Busca orientación e instrucciones adicionales en los casos en los que hay dificultades.
- O. Las actividades de trabajo son revisadas y actualizadas periódicamente.
- P. Si desempeña un papel de soporte/técnico, puede trabajar de forma muy independiente dentro de unas amplias directrices, remitiéndose a su supervisor o a otros sólo en la medida necesaria.
- Q. Desempeña un papel de soporte técnico en la facilitación de soluciones a problemas en el ámbito de la organización técnica inmediata.
- R. Recibe instrucciones en trabajos moderadamente complejos, pero debe ser capaz de desarrollar una actividad independiente y sostenida en tareas rutinarias.
- S. Puede supervisar recursos externos de empresas colaboradoras.
- T. No gestiona personal de Lucent.

### V. Grupo Profesional 5.

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

- A. Plenamente capacitado y competente en su propio trabajo. Reconocido dentro de la Unidad de Negocio como especialista de nivel senior en un campo de conocimiento y en el conocimiento de prácticas para mejorar los procesos de trabajo.
- B. Aplica principios y conceptos avanzados a una amplia gama de trabajos dentro de su disciplina y tiene la capacidad de trabajar en diferentes funciones.
- C. Capaz de construir y mantener relaciones de trabajo fructíferas con una serie de contactos dentro y fuera de su propia área, tanto con personal interno como de otras empresas.
- D. Colaborador técnico con las competencias necesarias para desarrollar trabajos complejos en los campos de la investigación, el desarrollo, la ingeniería de procesos de fabricación, la tecnología de la información o los servicios de ingeniería.
- E. Ha alcanzado un alto nivel de conocimiento, formación y comprensión técnica.
- F. Participa en el análisis, diseño, desarrollo e implementación de políticas, planes, programas, objetivos o sistemas técnicos.
- G. Inicia y coordina proyectos para el cliente.
- H. Capaz de manejar la mayoría de los proyectos que tengan un horizonte a corto o medio plazo.
- I. Capacidad para reconocer y resolver hechos y problemas extraordinarios y desafiantes surgidos en los trabajos encargados.
- J. Prepara documentación escritos sobre segmentos de conjunto del proyecto.
- K. Ejerce una considerable capacidad discrecional en trabajos complejos; no obstante solicita asesoramiento de miembros de más rango cuando se necesita más creatividad.
- L. Estudia las necesidades y exigencias del cliente para que se correspondan con los resultados.
- M. Influye en cambios en la unidad de trabajo que pueden impactar en la organización en su conjunto y/o en la unidad de negocio.
- N. Se espera que haga aportaciones importantes a áreas técnicas de importancia de Lucent.
- O. Trabaja de forma independiente con criterios ampliamente definidos con una mínima orientación y con una revisión limitada de los resultados, buscando la ayuda del gerente o de otros en caso de dificultades.
- P. Puede gestionar el trabajo de un pequeño equipo de proyecto por un tiempo determinado o duración del proyecto.
- Q. Pueden proporcionar orientación a niveles inferiores.

### VI. Grupo Profesional 6.

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

- A. Reconocido internamente en la Unidad de Negocio / Región como un especialista en una materia concreta con el conocimiento de las prácticas necesarias para mejorar continuamente los procesos de trabajo.
- B. Ofrece asesoramiento y consultoría experta, sugiere alternativas creativas a planteamientos convencionales.
- C. Capaz de construir y sostener relaciones importantes a largo plazo con diferentes contactos dentro y fuera de la compañía.
- D. Posee un conocimiento medio de:
  - La forma de trabajo de la unidad de negocio.
  - Las estrategias de Lucent.
  - Las tendencias y prácticas competitivas e industriales externas que impactan sobre el negocio.
- E. Desarrolla planes de negocio a corto y largo plazo.

- F. Ofrece asesoramiento y consultoría técnica experta.
- G. Puede desarrollar objetivos de proyecto y prioriza el trabajo de acuerdo con los contratos y con las peticiones de los clientes.
- H. Responsable de la satisfacción del cliente.
- I. Desarrolla soluciones creativas y también prácticas para las soluciones complejas.
- J. Responsable de la definición de problemas, de forma conjunta con los clientes, usuarios y colegas.
- K. Se espera que haga aportaciones importantes en varias áreas técnicas importantes para Lucent.
- L. Puede tener visibilidad fuera de Lucent.
- M. Funciona de forma independiente con objetivos de trabajos definidos de forma amplia; libertad para tomar decisiones propias dentro de las políticas funcionales
- N. Planifica su propio programa de trabajo y el de sus colegas júnior correspondientes.
- O. Trabaja sobre diferentes funciones para resolver cuestiones complejas.
- P. Responsable de la planificación y de los resultados de su propio trabajo y posiblemente del trabajo de los miembros del equipo.
- Q. Puede liderar el trabajo u orientar a los empleados de nivel inferior.
- R. Puede actuar como líder del equipo y tener a su cargo la evaluación y el resultado del trabajo de este.

#### VII. Grupo Profesional 7.

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

- A. Debe tener un conocimiento profundo de los clientes y competidores de Lucent y sobre cómo se relacionan con las operaciones y estrategias de negocio de Lucent.
- B. Colaborador técnico que demuestra unas capacidades excepcionales y que ejerce un liderazgo técnico en la investigación, el desarrollo, la ingeniería de procesos de fabricación, la tecnología de la información o los servicios de ingeniería.
- C. Es considerado como un colaborador experto dentro de una(s) disciplina(s) dentro de la organización, Unidad de Negocio, en Lucent y en asociaciones externas.
- D. Posee un conocimiento profundo:
  - La forma de trabajo de la unidad de negocio.
  - Las estrategias de Lucent.
  - Las tendencias y prácticas competitivas e industriales externas que impactan sobre el negocio.
- E. Familiaridad con los pormenores:
  - Del grupo de trabajo.
  - De la unidad de negocio.
  - De los clientes y competidores de Lucent en términos de estructura, operaciones, estrategias y cuestiones comerciales.
- F. Inicia, dirige y coordina múltiples proyectos grandes y complejos para el cliente.
- G. Diseña y estructura proyectos, recursos y relaciones de comunicación para maximizar la satisfacción del cliente y cumplir con los objetivos estratégicos y de negocio.
- H. Desarrolla ofertas de productos/servicios en Lucent/la Región y factores de producción para parámetros de desarrollo o implementa políticas en áreas importantes para la Unidad de Negocio/País/Región.
- I. Adopta decisiones basadas en objetivos estratégicos y a largo plazo y en el reconocimiento de los potenciales impactos sobre el negocio.
- J. Ofrece asesoramiento y consultoría técnica experta.
- K. Desarrolla los objetivos de la unidad de trabajo y prioriza el trabajo pensando estratégicamente.
- L. Requiere un alto nivel de iniciativa y criterio.
- M. Funciona de forma independiente con unos objetivos de trabajos definidos de forma amplia.
- N. Responsable de la planificación y de los resultados de su propio trabajo y del trabajo de los miembros del equipo.
- O. Contribuye al plan estratégico de la unidad de trabajo y/o desarrolla el propio plan de negocio de las unidades de trabajo.

#### VIII. Grupo Profesional 0.

- A. Reconocido interna y externamente como experto en al menos una disciplina o campo de trabajo complejo, o en un área de conocimiento más diversificada y menos específica de múltiples disciplinas/campos.
- B. Asesora a, y consulta con, responsables internos clave y con entidades externas en aquellas disciplinas complejas en las que Lucent debe destacar para obtener buenos resultados.

- C. Desarrolla y sostiene relaciones con clientes clave y con otros contactos estratégicamente importantes dentro y fuera de la compañía.
- D. Debe tener un conocimiento profundo del Plan de Negocios Estratégico de Lucent.
- E. Autoriza importantes decisiones empresariales en materia de generación de ingresos o gasto de los fondos presupuestados. Los resultados afectan al rendimiento de la Unidad de Negocio/la Compañía
- F. Altamente independiente. Requiere un alto nivel de iniciativa y criterio.
- G. Resultados revisados por los Ejecutivos de Lucent o por los clientes clave.
- H. Dirige la mayor parte del negocio de la Unidad de Negocio en la región/función/países, incluyendo habitualmente un equipo importante de personal profesional y de soporte.

#### 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 concurren 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, confirmando 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. FEFE (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo).*

En caso de que la Empresa presente algún Plan de Formación ante la FEFE, 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 y 4: 2 meses.
3. Grupos 5, 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.

Si dos o más trabajadores de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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 2005 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:

De lunes a jueves:

Entrada: de 7:30 a 9:00.

Salida: de 16:30 a 18:00.

Con pausa de 45 minutos para la comida.

Viernes:

Entrada: 8:00.

Salida: 15:00.

Sin pausa para 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 16:30 h., en jornada de lunes a jueves y de 8:00 a 15:00 h., el 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 2005 se adjunta como anexo I del presente Convenio Colectivo. El calendario laboral y vacaciones para el año 2006 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: Una hora al día durante nueve meses a partir del alumbramiento, tanto cuando el hijo lo sea por naturaleza como por adopción. En dicho supuesto, los permisos previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acumularse en días completos, resultando un total de diez días laborales. Tal derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajasen debiendo, para su concesión, cumplirse los siguientes requisitos:

1. Comunicarlo a la empresa con anterioridad a la baja por maternidad.

2. Que dicha acumulación se produzca de manera inmediata a la finalización del período de suspensión por parto previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

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 periodo 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 periodo 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 periodo 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.*

La estructura salarial consta 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 las tablas 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.*

Los objetivos del 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 2004/2005, 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.

Para el año fiscal 2004/2005, en el supuesto de que los resultados del AIP global excedan en un 10% o más sobre los resultados del AIP local en España y Portugal y cuando el plan global alcance los objetivos que den derecho al abono de incentivos, se añadirá al incentivo variable local, el 50% de la diferencia entre los dos planes de resultados.

Los resultados del AIP global no podrán ser objeto de reclamación, siendo definitivos una vez que sean comunicados por la Corporación.

Para el año fiscal 2005/2006, se reunirá la comisión negociadora para revisar el tratamiento que se adoptará para dicho año fiscal, incorporándose dicho tratamiento al Convenio Colectivo.

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 vengán 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:

Salario garantizado de grupo + Complemento Personal

Valor hora ordin. = \_\_\_\_\_

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 6 h.

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 0,30 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 le 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 período 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 becadas 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.*

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 al alza en el tratamiento fiscal de esta cantidad, se aplicará de forma automática.

#### 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 seguros 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.

**ANEXO I  
CALENDARIO LABORAL DE 2005**

**CALENDARIO LABORAL MADRID 2005**

ENERO 2005								FEBRERO 2005								MARZO 2005								
Sem.	L	M	X	J	V	S	D	Sem.	L	M	X	J	V	S	D	Sem.	L	M	X	J	V	S	D	
1						1	2	3		1	2	3	4	5	6		10		1	2	3	4	5	6
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
3	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
4	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31									
5	24	25	26	27	28	29	30	31																
6	31																							

  

ABRIL 2005								MAYO 2005								JUNIO 2005								
Sem.	L	M	X	J	V	S	D	Sem.	L	M	X	J	V	S	D	Sem.	L	M	X	J	V	S	D	
15						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
16	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
17	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
18	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31										

  

JULIO 2005								AGOSTO 2005								SEPTIEMBRE 2005								
Sem.	L	M	X	J	V	S	D	Sem.	L	M	X	J	V	S	D	Sem.	L	M	X	J	V	S	D	
27						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
28	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
29	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
30	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31										
31	25	26	27	28	29	30	31																	

  

OCTUBRE 2005								NOVIEMBRE 2005								DICIEMBRE 2005								
Sem.	L	M	X	J	V	S	D	Sem.	L	M	X	J	V	S	D	Sem.	L	M	X	J	V	S	D	
40						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
41	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
42	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
43	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31									
44	24	25	26	27	28	29	30	31																
45																								

■ Fiestas nacionales e comunitarias    ■ Fiestas locales    ■ No laborables    ■ Jornada intensiva

**CALENDARIO LABORAL BARCELONA 2005**

ENERO 2005								FEBRERO 2005								MARZO 2005								
Sem.	L	M	X	J	V	S	D	Sem.	L	M	X	J	V	S	D	Sem.	L	M	X	J	V	S	D	
1						1	2	3		1	2	3	4	5	6		10		1	2	3	4	5	6
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
3	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
4	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31									
5	24	25	26	27	28	29	30	31																
6	31																							

  

ABRIL 2005								MAYO 2005								JUNIO 2005								
Sem.	L	M	X	J	V	S	D	Sem.	L	M	X	J	V	S	D	Sem.	L	M	X	J	V	S	D	
14						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
15	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
16	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31										
18	25	26	27	28	29	30	31																	

  

JULIO 2005								AGOSTO 2005								SEPTIEMBRE 2005								
Sem.	L	M	X	J	V	S	D	Sem.	L	M	X	J	V	S	D	Sem.	L	M	X	J	V	S	D	
27						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
28	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
29	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
30	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31										
31	25	26	27	28	29	30	31																	

  

OCTUBRE 2005								NOVIEMBRE 2005								DICIEMBRE 2005								
Sem.	L	M	X	J	V	S	D	Sem.	L	M	X	J	V	S	D	Sem.	L	M	X	J	V	S	D	
40						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
41	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
42	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
43	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31									
44	24	25	26	27	28	29	30	31																
45																								

■ Fiestas nacionales e comunitarias    ■ Fiestas locales    ■ No laborables    ■ Jornada intensiva

**CALENDARIO LABORAL VALENCIA 2005**

**ENERO 2005**

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

**FEBRERO 2005**

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

**MARZO 2005**

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

**ABRIL 2005**

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

**MAYO 2005**

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

**JUNIO 2005**

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

**JULIO 2005**

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

**AGOSTO 2005**

Sem.	L	M	X	J	V	S	D
32	1	2	3	4	5	6	7
33	8	9	10	11	12	13	14
34	15	16	17	18	19	20	21
35	22	23	24	25	26	27	28
36	29	30	31				

**SEPTIEMBRE 2005**

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

**OCTUBRE 2005**

Sem.	L	M	X	J	V	S	D
40					1	2	3
41	4	5	6	7	8	9	10
42	11	12	13	14	15	16	17
43	18	19	20	21	22	23	24
44	25	26	27	28	29	30	31
45							

**NOVIEMBRE 2005**

Sem.	L	M	X	J	V	S	D
45		1	2	3	4	5	6
46	7	8	9	10	11	12	13
47	14	15	16	17	18	19	20
48	21	22	23	24	25	26	27
49	28	29	30				

**DICIEMBRE 2005**

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

■ Fiestas nacionales o comunitarias    ■ Fiestas locales    ■ No laborables    ■ Jornada intensiva

**CALENDARIO LABORAL SEVILLA 2005**

**ENERO 2005**

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

**FEBRERO 2005**

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

**MARZO 2005**

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

**ABRIL 2005**

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

**MAYO 2005**

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

**JUNIO 2005**

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

**JULIO 2005**

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

**AGOSTO 2005**

Sem.	L	M	X	J	V	S	D
32	1	2	3	4	5	6	7
33	8	9	10	11	12	13	14
34	15	16	17	18	19	20	21
35	22	23	24	25	26	27	28
36	29	30	31				

**SEPTIEMBRE 2005**

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

**OCTUBRE 2005**

Sem.	L	M	X	J	V	S	D
40					1	2	3
41	4	5	6	7	8	9	10
42	11	12	13	14	15	16	17
43	18	19	20	21	22	23	24
44	25	26	27	28	29	30	31
45							

**NOVIEMBRE 2005**

Sem.	L	M	X	J	V	S	D
45		1	2	3	4	5	6
46	7	8	9	10	11	12	13
47	14	15	16	17	18	19	20
48	21	22	23	24	25	26	27
49	28	29	30				

**DICIEMBRE 2005**

Sem.	L	M	X	J	V	S	D
49				1	2	3	4
50	5	6	7	8	9	10	11
51	12	13	14	15	16	17	18
52	19	20	21	22	23	24	25
53	26	27	28	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 hermanos, 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 o 10 días laborables.	Justificante académico.
Exámenes para obtención título acad. o profesional.		Tiempo necesario si coincide hora examen con jornada de trabajo.	Justificante médico.
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 (1 de diciembre de 2004 al 30 de noviembre de 2005)

Grupo profesional	Salario garantizado de grupo anual (€)
Grupo 1 .....	12.914
Grupo 2 .....	16.789
Grupo 3 .....	19.307
Grupo 4 .....	22.203
Grupo 5 .....	25.533
Grupo 6 .....	29.363
Grupo 7 .....	33.768
Grupo 0 .....	38.833

Tabla salarial (1 de diciembre de 2005 al 30 de noviembre de 2006)

Grupo profesional	Salario garantizado de grupo anual (€)
Grupo 1 .....	13.366
Grupo 2 .....	17.377
Grupo 3 .....	19.983
Grupo 4 .....	22.980
Grupo 5 .....	26.427
Grupo 6 .....	30.391
Grupo 7 .....	34.950
Grupo 0 .....	40.192

## 16742

ORDEN TAS/3110/2005, de 5 de octubre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de la VII edición de los premios «Instituto de la Mujer contra la Violencia de Género», dirigidos a medios de comunicación y profesionales de estos ámbitos, y se convoca su concesión.

El Instituto de la Mujer, organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Secretaría General de Políticas de Igualdad, creado por Ley 16/1983, de 24 de octubre, tiene como finalidad primordial fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social entre ambos sexos, así como prestar servicios en favor de la mujer.

Entre las funciones que tiene encomendadas está la de impulsar las medidas que contribuyan a eliminar las discriminaciones existentes respecto a la mujer en la sociedad.

Uno de los principales problemas que afecta a las mujeres es la violencia que sufren en el entorno familiar, motivo por el que el Gobierno aprobó la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, donde se establece la importancia de los medios de comunicación en la protección y salvaguarda de la igualdad entre sexos, la defensa de los derechos humanos, la libertad y la dignidad de las mujeres víctimas de violencia de género.

Para ello, y contando con la aportación que los medios de comunicación pueden realizar a la hora de sensibilizar de la gravedad del problema, el Instituto de la Mujer convoca anualmente unos premios con el fin de reconocer el valor social de los textos informativos y programas de radio o televisión, cuyos contenidos fomenten la no violencia contra las mujeres.