

4086 *RESOLUCIÓN de 15 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Telecomunicaciones Tenovis, S. L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Telecomunicaciones Tenovis, S. L. (Código de Convenio número 9015752), que fue suscrito, con fecha 20 de mayo de 2005, 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 y el Delegado de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, 15 de febrero de 2006.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE TELECOMUNICACIONES TENOVIS, S. L.

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

ÁMBITO DE APLICACIÓN

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.

El presente Convenio será de aplicación a los trabajadores de todos los centros de trabajo, delegaciones, oficinas y cualquier otra clase de establecimiento que Telecomunicaciones Tenovis, S. L., tenga en el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio afectará a todo el personal de Telecomunicaciones Tenovis, S. L., en los términos indicados en el artículo 1, vinculado por contrato de trabajo.

Queda expresamente excluido de la aplicación del capítulo V (Retribuciones) del presente convenio, excepto del artículo 22 sobre Gratificaciones Extraordinarias y del artículo 26 sobre Abono de Retribuciones el Consejero Delegado.

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, salvo especificaciones concretas, se retrotraerán al 1 de enero de 2005 y extenderá su vigencia hasta el 30 de septiembre de 2007, en los siguientes tres periodos:

Primer período: Desde el 1 de enero de 2005 hasta 30 de septiembre de 2005.

Segundo período: Desde el 1 de octubre de 2005 hasta 30 de septiembre de 2006.

Tercer período: Desde el 1 de octubre de 2006 hasta 30 de septiembre de 2007.

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 quince días a partir de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial del Estado, y estará compuesta por cuatro miembros, siendo nombrados dos 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. 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.

Artículo 10. *Normativa interna.*

Las normativas internas que afecten a las condiciones laborales no previstas en este Convenio contarán con la participación del Comité de Empresa.

La normativa interna no incluida en el presente Convenio sobre viajes, control de presencia etc., estará a disposición de todos los empleados.

CAPÍTULO SEGUNDO

Organización del trabajo

Artículo 11. *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 12. *Clasificación profesional.*

El personal afecto al Convenio quedará comprendido en las siguientes categorías de empresa, conforme a la distribución que se indica y de acuerdo con la Valoración de Tareas establecida:

A1	B1	C1	D1	E1	F1
A2	B2	C2	D2	E2	

Esta categoría será la que fijará su posición interna en la empresa, sin perjuicio de su asimilación en lo externo a las que enumera la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica (Anexo III).

Los empleados excluidos de convenios anteriores no estarán asignados a ninguna categoría hasta que la empresa realice una remodelación global del sistema de categorías actual, para todos los empleados.

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, 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, 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. (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo).*

En caso de que la Empresa presente algún Plan de Formación ante la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, el Comité de Empresa tendrá la participación prevista en el vigente III Acuerdo de Formación Continua y el Acuerdo Nacional para la Formación Continua o aquellos que sustituyan a los mismos.

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, según se establezca en cada contrato individual, respetando los límites que establece el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Trascurrido 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.*

1. 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 presentes en Telecomunicaciones Tenovis, S. L.

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

Excedencia para el cuidado de familiares. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionalidad de la empresa.

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

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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 un año, siempre que el citado motivo se acredite documentalmente.

El tiempo que duren las excedencias recogidas en los dos párrafos anteriores no se computará 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 Telecomunicaciones Tenovis, S. L.

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) No profesionales y subalternos: Quince días naturales.
- b) Resto de grupos profesionales: 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. *Jubilaciones anticipadas.*

Aquellos trabajadores a los que la Ley les permita acogerse a la Jubilación Anticipada y decidan hacer uso de este derecho, siempre que exista acuerdo entre el trabajador y la empresa, serán incentivados con las siguientes mensualidades de salario:

- A los 60 años: 18 mensualidades.
- A los 61 años: 16 mensualidades.
- A los 62 años: 14 mensualidades.
- A los 63 años: 12 mensualidades.

El importe de cada mensualidad se calculará con arreglo al salario fijo (Salario Base, Complemento Personal y Antigüedad).

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 214 días laborales, según el acuerdo sobre Calendario Laboral y Vacaciones para el primer período, suscrito entre las representaciones económicas y social, el cual se adjunta al texto de este Convenio en el Anexo III. El calendario laboral y Vacaciones para el segundo y tercer período, será el que resulte del acuerdo para los citados períodos.

En el cómputo del citado número de días laborables para el año 2005 ya se han descontado las vacaciones anuales, festivos y días flotantes.

2. Horario.—El horario de trabajo de los centros de la empresa será flexible en las siguientes condiciones:

Lunes a jueves: Entrada de 8,00 a 9,00 horas y salida de 17,00 a 18,00 horas, con una hora diaria para la comida, que no se considera como tiempo efectivo de trabajo.

Viernes: Entrada de 8,00 a 9,00 horas y salida de 14,00 a 15,00 horas.

La jornada intensiva comenzará el 1 de julio y terminará el 31 de agosto, con el siguiente horario:

Lunes a jueves: Entrada de 8,00 ó 9,00 horas y salida a las 15,00 ó 16,00 horas.

Viernes: Entrada de 8,00 ó 9,00 horas y salida a las 14,00 ó 15,00 horas.

Los empleados que disfruten de jornada intensiva, disfrutarán de tres días flotantes menos que los empleados que no la elijan (217 días laborales en 2005), según el calendario laboral que se acuerde para cada año, por lo que cada trabajador, podrá decidir si se acoge a la jornada intensiva o no. Esta decisión se deberá comunicar al supervisor como máximo, con un mes de antelación al comienzo de la jornada intensiva.

3. Vacaciones.—Todo el personal dispondrá de veintidós días laborales de vacaciones. Las vacaciones se devengan en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

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

Las vacaciones anuales deberán disfrutarse dentro del año natural. Si, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, esto no fuese posible, podrán disfrutarse los días de vacaciones pendientes durante el primer trimestre del siguiente año. Solo podrán disfrutarse fuera de estos períodos, previo acuerdo entre Empresa y trabajador, y con comunicación al Comité de Empresa.

Los empleados que tengan derecho a días de vacaciones adicionales por antigüedad por el Convenio anterior, mantendrán esos días, sin acumular días adicionales desde la fecha de aplicación de éste Convenio. Para el disfrute de éstos días, el empleado deberá obtener la conformidad de su superior.

4. Días flotantes.—Al final de cada año se calcularán los días flotantes correspondientes en función del Calendario oficial publicado. Los días flotantes se devengan en el mismo período que las vacaciones, comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Para el personal que se incorpore durante el año natural, los días flotantes se calcularán proporcionalmente.

La jornada laboral anual y el número de días laborales antes mencionados, se prorrogarán durante la vigencia de éste Convenio, tomándose como punto de partida para la elaboración del calendario laboral del referido año. Si de la negociación del próximo Convenio Colectivo se derivara alguna modificación de jornada o de días laborales, el ajuste se realizará posteriormente a la firma de aquél.

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 grave u hospitalización de padres, abuelos, hijos, hermanos, cónyuges y nietos: Dos días naturales. En este supuesto, y cuando se produzca una hospitalización de treinta 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, hijos, cónyuge y hermanos: Tres días laborales.

c) Fallecimiento de nietos y abuelos: Dos días naturales.

d) Alumbramiento de esposa: Dos días laborales. A estos dos 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.

e) Matrimonio de hijos, hermanos y padres: Un día natural.

f) Matrimonio del trabajador: Quince días naturales, a contar a partir del primer día laborable posterior al hecho causante. Si la boda se celebra en día laborable, los quince días naturales se contarán a partir de dicho día.

g) Traslado de domicilio: Un día natural.

h) Lactancia: Una hora al día durante nueve meses a partir del alumbramiento. Tal derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajasen.

i) Exámenes para obtener título académico o profesional: Tiempo necesario si coincide con jornada de trabajo.

j) Consulta médica de la Seguridad Social: Tiempo necesario si coincide con jornada de trabajo.

k) 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:

Apartados a), b) y c): Cuatro días naturales.

Apartado d): Cuatro días laborales.

Apartado e): Dos 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 I.

2) No Retribuidas.—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 doce 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.

CAPÍTULO QUINTO

Retribuciones

Artículo 21. *Incremento salarial.*

Se establece un incremento del 3,5 por 100 con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2005 para las tablas salariales y todos los importes y/o conceptos derivados de y/o relacionados con ellas, mencionados en este Convenio.

Artículo 22. *Estructura y Tablas Salariales.*

Período 1 de enero de 2005 a 31 de diciembre de 2005.

Empleados con aplicación del Convenio anterior:

Percibirán tres pagas extraordinarias de Vacaciones, Navidad y Paga única de abril, por un importe de una mensualidad de la paga tipo cada una de ellas.

A tal efecto, la primera de ellas se devengará del 1 de enero al 30 de junio, la segunda del 1 de julio al 31 de diciembre y la tercera del 1 de enero al 31 de diciembre, abonándose, en todo caso, la parte proporcional al tiempo trabajado si éste fuera inferior al mencionado.

Resto de empleados:

Percibirán dos pagas extraordinarias de Vacaciones y Navidad, por un importe de una mensualidad de la paga tipo cada una de ellas.

A tal efecto, la primera de ellas se devengará del 1 de enero al 30 de junio, la segunda del 1 de julio al 31 de diciembre, abonándose, en todo caso, la parte proporcional al tiempo trabajado si éste fuera inferior al mencionado.

Las pagas extraordinarias se harán efectivas: La de Vacaciones, el último día hábil anterior al 15 de julio; la de Navidad, el último día hábil anterior al 22 de diciembre, y la Paga única, en el mes de abril. Para el próximo período de vigencia del Convenio, la paga extra de vacaciones se hará efectiva en el mes de junio.

Período a partir del 1 de enero de 2006.

El salario se abonará en 14 pagas durante el año. El cambio de las actuales 15 pagas (que actualmente se aplica a algunos empleados) a 14 pagas se realizará el 1 de enero de 2006, ya que en abril de 2005 se ha abonado la 15 paga devengada de 1 de enero de 2005 a 31 de diciembre de 2005. El ajuste del número de pagas deberá realizarse sin efecto alguno en la compensación total anual del empleado.

Tablas Salariales.

Para el personal afecto al Convenio anterior, las tablas salariales aplicables correspondientes al año 2005 se adjunta como Anexo II. Estas tablas serán válidas hasta la próxima revisión del sistema de categorías mencionada en el artículo 12.

Artículo 23. *Complemento de Antigüedad.*

Para el personal afecto al Convenio anterior, la antigüedad se abonará por quinquenios, a razón de un 5 por 100 por cada quinquenio, sobre una tabla base.

La tabla base de importes para calcular el valor del quinquenio será para el año 2005 la correspondiente al año 2004 incrementada en un 3,5 por 100. Se pacta, expresamente, que este concepto no tendrá ningún incremento más siendo, por tanto, éste el último incremento en las tablas de cálculo del concepto de antigüedad.

Los empleados que no estaban incluidos en el Convenio anterior no tendrán derecho a este complemento.

Categoría	Tabla 2004	Tabla 2005	5 por 100
A1-B2	532,52	551,16	27,56
C1	541,29	560,24	28,01
C2	552,99	572,34	28,62
D1	564,7	584,46	29,22
D2	585,18	605,66	30,28
E1	614,46	635,97	31,80
E2	658,93	681,99	34,10
F1	658,93	681,99	34,10

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 anuales.
Pedidos imprevistos.
Períodos punta de producción.
Ausencias imprevistas.
Cambios de turnos.
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 por 100 el valor de la hora ordinaria, entendiéndose por éste el resultado de la siguiente fórmula:

$$\text{Valor hora ordin.} = \frac{\text{Sal. Base} + \text{Complementos} + \text{Antigüedad}}{\text{N.º horas jornada anual trabajo efectivo}}$$

Si las horas extraordinarias se efectúan en festivo, el incremento será del 100 por 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. Kilometraje.

Período 1 de enero de 2005 hasta 30 de abril de 2005.

Se establece el siguiente valor por kilómetro recorrido de 0,23 euros.

Desde el 1 de mayo de 2005.

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 0,24 euros brutos por kilómetro recorrido, en la forma indicada por la normativa fiscal vigente en la materia.

El presente artículo no será de aplicación al personal que tenga asignado coche de la Compañía o «car allowance», y las excepciones serán tratadas como tales.

Artículo 26. 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 27. Anticipos.

Se concederán aquellos anticipos solicitados por un importe de hasta un 100 por 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 por 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 28. Ayudas de estudios.**

Se establecen en las siguientes condiciones:

Con efectos desde el 1 de mayo de 2005.

1. Para hijos de empleados:

a) Guardería o escuelas de educación infantil, de cero a tres años:

La Compañía subvencionará 72 euros brutos mensuales por niño. Es necesario presentar un justificante del gasto de forma trimestral

Con efectos desde el 1 de octubre de 2006:

a) Guardería o Escuelas de educación infantil, de cero a tres años:

La Compañía subvencionará 72 euros brutos mensuales por niño. Es necesario presentar un justificante del gasto de forma trimestral

b) Estudios de Régimen General no Universitarios (desde tres hasta dieciocho años):

Se percibirán por curso escolar, previa presentación de fotocopia del resguardo de matrícula del curso para el cual se solicita la Ayuda. No se concederá esta ayuda si se repite curso. Su importe será de 117 euros brutos, en el período de vigencia del Convenio Colectivo.

c) Estudios Universitarios (máximo, veinticuatro años de edad):

Se abonarán por curso escolar, previa presentación de fotocopia del resguardo de matriculación en el curso para el que se solicita la Ayuda, no pudiendo becaarse dos veces una misma asignatura. Su importe será de 233 euros brutos en el período de vigencia del Convenio Colectivo.

d) Escuelas de Educación Especial:

Los trabajadores que tengan hijos discapacitados matriculados en este tipo de centros educativos, previa justificación documental, percibirán por cada hijo en esta situación, la cantidad de 371 euros brutos mensuales, exceptuándose los meses de julio y agosto de cada año.

2. Para empleados:

Cursos de inglés:

Si a juicio de la Empresa los estudios fuesen necesarios para las funciones que el trabajador desempeña en Tenovis, la Empresa pagará el 100 por 100 del coste del curso, condicionado a la presentación de certificado de asistencia y de mejora del nivel de conocimientos adquiridos.

Si a juicio de la Empresa los estudios no fuesen necesarios para las funciones que el trabajador desempeña en Tenovis, la Empresa reembolsará el 50 por 100 del coste del curso, condicionado a la presentación de certificado de asistencia y de mejora del nivel de conocimientos adquiridos, y siempre que sean estudios impartidos en centros reconocidos oficialmente.

Másters u otros cursos:

Si a juicio de la Empresa los estudios fuesen necesarios para las funciones que el trabajador desempeña en Tenovis, la Empresa pagará el 100 por 100 del coste del curso, condicionado a la presentación de certificado de asistencia y de mejora del nivel de conocimientos adquiridos.

Si a juicio de la Empresa los estudios no fuesen interesantes para las funciones que el trabajador desempeña en Tenovis, la Empresa reembolsará el 50 por 100 del coste del curso, condicionado a la presentación de certificado de asistencia y de superación del curso, y siempre que sean estudios impartidos en centros reconocidos oficialmente.

Para tener derecho a optar a este tipo de Ayudas será necesario cumplir los requisitos que se detallan a continuación:

Antigüedad en la empresa de un año.

Que exista continuidad en los estudios.

Que las asignaturas no hayan sido becaadas con anterioridad.

Todas estas cantidades se incrementarán de la siguiente manera:

Segundo período de aplicación del Convenio 2005-2006: IPC.

Primer período de aplicación del Convenio 2006-2007: La cantidad resultante del anterior período, más IPC.

Artículo 29. Indemnización complementaria en situación de Incapacidad Temporal (IT).

Durante la situación de IT, 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 su salario real. A estos efectos se considerará como salario real el siguiente:

Empleados sujetos a compensación SCP (Sales Compensation Plan): La definición del salario real para los empleados que se encuentran en SCP, será:

Bajas inferiores a tres meses:

Salario fijo al 100 por 100.

Salario variable: Según los objetivos reales logrados en ese período.

Bajas superiores a tres meses:

Salario fijo al 100 por 100.

Salario variable: Media de los objetivos reales en los últimos seis meses (incluidos los tres previos en IT), con un máximo del 100 por 100 del salario variable objetivo mensual.

Empleados sujetos a STIP (Short Term Incentive Plan): El salario real será el salario fijo más el variable, aplicándose para el cómputo del variable los criterios de compensación de la compañía basados que se apliquen en el periodo considerado a los empleados en activo. Dado que dichos criterios se basan –entre otros elementos– en el desempeño de objetivos personales; se considerará en el cómputo del variable como valoración del dicho desempeño la que resulte más favorable para el empleado entre las siguientes:

Valoración de objetivos personales cumplidos al 100 por 100.

Valoración de objetivos personales del último semestre trabajado.

Para todos los empleados, en el supuesto de que las definiciones anteriores puedan dar lugar a distintas interpretaciones por cambios de los procesos de compensación de la compañía, el criterio acordado es el de asegurar un trato equitativo entre los empleados en situación de IT y el resto de empleados.

Artículo 30. *Ticket restaurant.*

Período de 1 de enero a 30 de abril de 2005:

Los empleados recibirán vale de comida por un importe de 3,30 euros por día laboral efectivamente trabajado hasta el 30 de abril de 2005, siguiendo los criterios del anterior Convenio Colectivo.

Período a partir de 1 de mayo de 2005:

La Empresa entregará en el año 2005 a cada empleado un total de 164 ticket restaurant o similar, por importe de 9,09 euros cada uno, antes del comienzo de cada mes según la siguiente tabla:

Mes	N.º de Tickets
Mayo	19
Junio	22
Julio	20
Agosto	22
Septiembre	22
Octubre	19
Noviembre	20
Diciembre	20

El importe del ticket restaurant se actualizarán en los siguientes periodos:

Período 1 de octubre 2005 a 30 de septiembre 2006: La cantidad del primer período más IPC.

Período 1 de octubre 2006 a 30 de septiembre 2007: La cantidad del segundo período más IPC.

Los empleados que estén en situación de incapacidad transitoria (IT), no recibirán tickets restaurant durante el período de tiempo que se encuentren en esta situación.

(Para periodos posteriores el número anual de tickets se determinará en función del calendario laboral, con similar criterio al del año 2005.)

Artículo 31. *Seguros de vida y accidentes.*

A) Período comprendido desde el 1 de enero 2005 hasta 30 de septiembre 2005.

Seguro de Accidentes Colectivo:

Todo el personal será incorporado al seguro de accidente colectivo.

La suma asegurada en la Póliza de Seguro Colectivo de Accidentes cubre un importe de 54.764,22 euros, para cada uno de los trabajadores asegurados, tanto en el caso de muerte como en el de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez.

Seguro de Vida:

El personal afecto al Convenio estará cubierto para los riesgos de muerte e invalidez por una Póliza de Seguro Colectivo, salvo renuncia expresa del trabajador. Para posterior adscripción deberá haber acuerdo del interesado y la Dirección.

Capital Asegurado:

Las cantidades de los capitales garantizados en caso de muerte natural y por declaración oficial de Invalidez Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, producida por cualquier motivo, a menos que figure en la exclusiones individuales de la Compañía de Seguros, siempre que cause baja definitiva en la Empresa será la establecida en la tabla.

Las cantidades en caso de muerte por accidente serán:

Capital asegurado: Los valores de la tabla incrementados en un 50 por 100.

Incorporación:

La incorporación de los trabajadores a esta póliza, se realizará en el momento de su incorporación a la Sociedad o en el momento de cumplir los requisitos.

Prima del Seguro:

La aportación del trabajador a la prima del seguro es la indicada en la tabla.

Cuando el trabajador tenga quince años de antigüedad, la empresa abonará esta en su totalidad.

Vigencia del Seguro:

El Seguro de Vida se extinguirá por alguna de las siguientes causas:

Por causar baja en la Empresa.

Por jubilación.

En cualquier caso, a los sesenta y cinco años.

El Seguro de Vida se suspenderá por cualquiera de los siguientes casos:

Mientras se esté en situación de excedencia, cumplimiento del Servicio Militar o Prestación Social sustitutiva.

Documentación:

Para las personas adscritas a este Seguro se formalizará la Póliza Colectiva correspondiente con una Compañía de Seguros solvente.

Información:

Anualmente se entregará a cada trabajador el certificado individual correspondiente al Capital asegurado en la Póliza Colectiva del Seguro de Vida.

Categoría	2004 F	2005 F	Aportación trabajador
A1	35.065,45	36.292,74	El 1 por 1000 de los valores del Capital del Seguro de Vida indicados para cada caso.
A2	36.414,12	37.688,61	
B1	37.701,48	39.021,03	
B2	39.050,16	40.416,92	
C1	41.686,20	43.145,22	
C2	44.322,24	45.873,52	
D1	47.571,31	49.236,31	
D2	50.207,35	51.964,61	
E1	54.253,36	56.152,23	
E2	60.138,48	62.243,33	
F1	66.759,22	69.095,79	

Personal que esta adscrito al seguro de vida queda excluido del seguro de accidente colectivo.

B) Período comprendido desde el 1 de octubre 2005 hasta 30 de septiembre 2007.

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:

B.1) 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.2) 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: Dos anualidades de salario pensionable.

Fallecimiento por accidente: Cuatro anualidades de salario pensionable.

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

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

El salario pensionable estará compuesto por los siguientes conceptos:

Salario fijo al 1 de enero del año en curso + Variable previsto a la consecución del 100 por 100 de los objetivos.

Artículo 32. *Transporte Colectivo de Empresa.*

En el supuesto de que se produjese algún cambio de ubicación de los actuales centros de trabajo de la Empresa, se estudiaría con los representantes legales de los trabajadores la incidencia de este cambio en la accesibilidad de los trabajadores al nuevo centro para, en su caso, adoptar las medidas oportunas.

Artículo 33. *Grupo de Empresa.*

El Grupo de Empresa Tenovis dispondrá de un órgano de Gobierno formado por:

Dos empleados de Telecomunicaciones Tenovis.

Dos empleados a designar por la dirección de Telecomunicaciones Tenovis.

Dos representantes del Comité de Empresa.

El Grupo de Empresa contará con una dotación económica por parte de la Empresa de 258,25 euros anuales más el IPC por empleado Tenovis, tomando como referencia el número de empleados que haya a principio del año fiscal de la empresa (1 de octubre del año correspondiente).

Esta cantidad se hará efectiva desde el 1 de octubre de 2005 y se verá incrementada en:

Segundo período 2006-2007: la cantidad indicada más IPC.

En cuanto al funcionamiento de este Grupo de Empresa, se estará sujeto al Reglamento que se creará a tal efecto del órgano de gobierno.

Artículo 34. *Plus ayuda transporte.*

Todos los empleados que no dispongan de vehículo de empresa o reciban Cash Allowance, y además que su puesto de trabajo esté en los centros oficiales de Tenovis España, recibirán la cantidad de 62,5 euros brutos mensuales, excepto el mes de agosto, en concepto de plus ayuda transporte. Esta cantidad se hará efectiva desde el 1 de octubre de 2005 y se verá incrementada en:

Segundo período 2005-2006: IPC.

Tercer período 2006-2007: Cantidad del segundo período más IPC.

Dicha cantidad no será de aplicación para los empleados a los que se aplique el acuerdo de ayuda por traslado de fecha 25 de abril de 2005.

Artículo 35. *Seguro Médico.*

A partir del 1 de octubre de 2005, los empleados podrán disfrutar de un seguro médico a seleccionar por la empresa. La participación será voluntaria y la empresa pagará el 75 por 100 del coste, siendo el otro 25 por 100 deducido del salario del empleado. A partir de 1 de octubre de 2006, la empresa también pagará el 75 por 100 del coste para otros beneficiarios (cónyuge e hijos) que se incorporen a este beneficio.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Seguridad y salud

Artículo 36. *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, el Comité de Seguridad y Salud del centro de trabajo de Madrid, previsto en la legislación vigente, estará formado por dos miembros designados por la Dirección de Tenovis y los dos Delegados de Prevención, en representación de los trabajadores. 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, conforme a la legislación vigente.

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

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud.

CAPÍTULO OCTAVO

Representación de los trabajadores

Artículo 37. *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 que, en su caso, se constituyan en la 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 del total de horas anuales de los todos los miembros del Comité de Empresa pudiéndose utilizar por uno o varios de sus componentes según estime oportuno dicho Comité, sin rebasar en ningún caso el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

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, siempre que se cumplan los requisitos del artículo 10 de la LOLS.

Los representantes legales de los trabajadores comunicarán a la Empresa, siempre que sea posible, con una antelación previa de veinticuatro 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.

El Comité de Empresa dispondrá de un armario archivo para guardar su documentación tanto en el centro de trabajo de Madrid como en el de Barcelona, así como de un local (no de utilización exclusiva, pero sí preferente), para la realización de sus reuniones.

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, en los términos previstos en la legislación vigente, 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 sancionesArtículo 38. *Definición de las faltas.*

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

Artículo 39. *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 40. *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 41. *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 42. *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 43. *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 44. *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. *Aplicación de IPC.*

El IPC que se aplicará en los tres períodos, que comprende este Convenio, será el interanual a 31 de agosto.

ANEXO I

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	Certificado médico constará enfermedad u hospitalización.
Fallecimiento: Padres, hijos, cónyuge, hermanos	3 días laborables	4 días naturales	Documento acreditativo de parentesco.
Fallecimiento: Nietos, abuelos	2 días naturales	4 días naturales	Documento acreditativo de parentesco.
Alumbramiento esposa	2 días laborables	4 días laborables	Libro de familia.
Mediante Cesárea	2 días laborables + 2 días naturales	4 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		
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		Justificante.
Preparación al parto	Ley Prevención de Riesgos Laborales		Justificante médico.

ANEXO II

Categoría	Retribución base	Plus Conv.	Comp. cant.	Ayuda fam.	Total paga	Clave 28	Total paga mes
A1-11	453,80	250,94	250,94	39,20	994,86	1,89	996,76
A1-12	482,15	266,63	266,63	41,65	1.057,06	1,89	1.058,95
A1-13	510,52	282,31	282,31	44,10	1.119,24	1,89	1.121,13
A1-14	538,88	297,99	297,99	46,54	1.181,40	1,89	1.183,29
A1-01	567,24	313,68	313,68	49,00	1.243,59	1,89	1.245,49
A1-02	567,24	314,91	314,91	49,00	1.246,06	1,89	1.247,95
A2-11	490,72	271,22	271,22	42,36	1.075,53	1,89	1.077,42
A2-12	521,39	288,18	288,18	45,01	1.142,75	1,89	1.144,65
A2-13	552,07	305,12	305,12	47,66	1.209,97	1,89	1.211,86
A2-14	582,74	322,07	322,07	50,31	1.277,19	1,89	1.279,08
A2-01	613,40	339,02	339,02	52,95	1.344,40	1,89	1.346,30
A2-02	613,40	340,35	340,35	52,95	1.347,05	1,89	1.348,95
B1-11	498,56	275,72	275,72	42,36	1.092,37	1,89	1.094,26
B1-11	529,72	292,96	292,96	45,01	1.160,65	1,89	1.162,54
B1-13	560,88	310,19	310,19	47,66	1.228,92	1,89	1.230,81
B1-14	592,04	327,42	327,42	50,31	1.297,20	1,89	1.299,09
B1-01	623,20	344,64	344,64	52,95	1.365,44	1,89	1.367,34
B1-02	623,20	345,97	345,97	52,95	1.368,09	1,89	1.369,99
B1-03	623,20	347,29	347,29	52,95	1.370,74	1,89	1.372,64
B2-11	518,19	281,55	281,55	42,36	1.123,66	1,89	1.125,55
B2-12	550,58	299,15	299,15	45,01	1.193,88	1,89	1.195,78
B2-13	582,96	316,74	316,74	47,66	1.264,11	1,89	1.266,00
B2-14	615,35	334,34	334,34	50,31	1.334,33	1,89	1.336,23
B2-01	647,73	351,94	351,94	52,95	1.404,57	1,89	1.406,46
B2-02	647,73	353,28	353,28	52,95	1.407,24	1,89	1.409,13
B2-03	647,73	354,61	354,61	52,95	1.409,91	1,89	1.411,80
C1-11	549,61	294,55	294,55	42,36	1.181,07	1,89	1.182,96
C1-12	583,95	312,95	312,95	45,01	1.254,87	1,89	1.256,76
C1-13	618,30	331,37	331,37	47,66	1.328,69	1,89	1.330,59
C1-14	652,65	349,78	349,78	50,31	1.402,52	1,89	1.404,41
C1-01	687,00	368,18	368,18	52,95	1.476,31	1,89	1.478,21
C1-02	701,72	370,10	370,10	52,95	1.494,86	1,89	1.496,75
C1-03	716,44	373,33	373,33	52,95	1.516,06	1,89	1.517,95
C1-04	736,05	376,78	376,78	52,95	1.542,56	1,89	1.544,46
C2-11	588,84	306,42	306,42	42,36	1.244,05	1,89	1.245,94
C2-12	625,65	325,57	325,57	45,01	1.321,80	1,89	1.323,69

Categoría	Retribución base	Plus Conv.	Comp. cant.	Ayuda fam.	Total paga	Clave 28	Total paga mes
C2-13	662,45	344,72	344,72	47,66	1.399,55	1,89	1.401,44
C2-14	699,26	363,87	363,87	50,31	1.477,32	1,89	1.479,21
C2-01	736,05	383,02	383,02	52,95	1.555,05	1,89	1.556,94
C2-02	755,68	386,46	386,46	52,95	1.581,55	1,89	1.583,45
C2-03	775,32	389,91	389,91	52,95	1.608,08	1,89	1.609,97
C2-04	794,94	393,32	393,32	52,95	1.634,53	1,89	1.636,43
D1-11	635,96	327,83	327,83	42,36	1.333,97	1,89	1.335,86
D1-12	675,70	348,31	348,31	45,01	1.417,33	1,89	1.419,22
D1-13	715,45	368,80	368,80	47,66	1.500,72	1,89	1.502,61
D1-14	755,20	389,28	389,28	50,31	1.584,08	1,89	1.585,97
D1-01	794,94	409,78	409,78	52,95	1.667,45	1,89	1.669,34
D1-02	814,59	413,50	413,50	52,95	1.694,54	1,89	1.696,44
D1-03	834,21	417,23	417,23	52,95	1.721,62	1,89	1.723,51
D1-04	853,83	420,96	420,96	52,95	1.748,69	1,89	1.750,59
D1-05	873,47	424,69	424,69	52,95	1.775,80	1,89	1.777,70
D2-11	698,77	342,73	342,73	42,36	1.426,59	1,89	1.428,49
D2-12	742,45	364,15	364,15	45,01	1.515,77	1,89	1.517,66
D2-13	786,12	385,57	385,57	47,66	1.604,92	1,89	1.606,81
D2-14	829,79	407,00	407,00	50,31	1.694,09	1,89	1.695,98
D2-01	873,47	428,42	428,42	52,95	1.783,26	1,89	1.785,15
D2-02	893,09	432,15	432,15	52,95	1.810,35	1,89	1.812,25
D2-03	912,73	435,88	435,88	52,95	1.837,44	1,89	1.839,33
D2-04	932,35	439,61	439,61	52,95	1.864,51	1,89	1.866,41
D2-05	951,97	443,33	443,33	52,95	1.891,59	1,89	1.893,48
E1-11	761,57	362,53	362,53	42,36	1.529,00	1,89	1.530,89
E1-11	809,17	385,20	385,20	45,01	1.624,58	1,89	1.626,47
E1-13	856,77	407,85	407,85	47,66	1.720,14	1,89	1.722,03
E1-14	904,37	430,51	430,51	50,31	1.815,70	1,89	1.817,59
E1-01	951,97	453,16	453,16	52,95	1.911,25	1,89	1.913,15
E1-02	976,52	459,45	459,45	52,95	1.948,37	1,89	1.950,26
E1-03	1.001,05	465,76	465,76	52,95	1.985,52	1,89	1.987,42
E1-04	1.025,58	472,04	472,04	52,95	2.022,62	1,89	2.024,51
E1-05	1.050,11	478,99	478,99	52,95	2.061,04	1,89	2.062,93
E2-11	840,09	397,76	397,76	42,36	1.677,97	1,89	1.679,87
E2-12	892,59	422,62	422,62	45,01	1.782,85	1,89	1.784,74
E2-13	945,10	447,48	447,48	47,66	1.887,73	1,89	1.889,62
E2-14	997,61	472,33	472,33	50,31	1.992,58	1,89	1.994,48
E2-01	1.050,11	497,19	497,19	52,95	2.097,45	1,89	2.099,34
E2-02	1.074,66	504,16	504,16	52,95	2.135,93	1,89	2.137,82
E2-03	1.099,18	511,09	511,09	52,95	2.174,32	1,89	2.176,21
E2-04	1.128,63	518,26	518,26	52,95	2.218,09	1,89	2.219,98
E2-05	1.158,07	527,39	527,39	52,95	2.265,81	1,89	2.267,71
F1-11	926,46	448,97	448,97	42,36	1.866,77	1,89	1.868,66
F1-11	984,36	477,03	477,03	45,01	1.983,43	1,89	1.985,33
F1-13	1.042,27	505,09	505,09	47,66	2.100,11	1,89	2.102,00
F1-14	1.100,16	533,16	533,16	50,31	2.216,79	1,89	2.218,69
F1-01	1.158,07	561,22	561,22	52,95	2.333,46	1,89	2.335,35
F1-02	1.187,50	570,34	570,34	52,95	2.381,12	1,89	2.383,02
F1-03	1.216,96	579,49	579,49	52,95	2.428,89	1,89	2.430,78
F1-04	1.251,30	588,82	588,82	52,95	2.481,90	1,89	2.483,79
F1-05	1.285,66	599,48	599,48	52,95	2.537,57	1,89	2.539,47
F2-11	1.028,52	512,06	512,06	42,36	2.095,00	1,89	2.096,89
F2-12	1.092,80	544,06	544,06	45,01	2.225,93	1,89	2.227,83
F2-13	1.157,09	576,07	576,07	47,66	2.356,89	1,89	2.358,79
F2-14	1.221,37	608,07	608,07	50,31	2.487,83	1,89	2.489,72
F2-01	1.285,66	640,08	640,08	52,95	2.618,76	1,89	2.620,65
F2-02	1.334,72	651,34	651,34	52,95	2.690,34	1,89	2.692,23
F2-03	1.383,80	662,59	662,59	52,95	2.761,92	1,89	2.763,81
F2-04	1.442,68	674,22	674,22	52,95	2.844,07	1,89	2.845,96
F2-05	1.511,39	686,25	686,25	52,95	2.936,83	1,89	2.938,73
F2-06	1.580,07	698,25	698,25	52,95	3.029,53	1,89	3.031,42
F2-07	1.658,60	710,66	710,66	52,95	3.132,87	1,89	3.134,77

TELECOMUNICACIONES TENOVIS, S.L. (BILBAO)

CALENDARIO LABORAL DEL 2005

19 ENERO

sem	L	M	X	J	V	S	D
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						

20 FEBRERO

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						

19 MARZO

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			

21 ABRIL

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	

19 MAYO

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					

22 JUNIO

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

20 JULIO

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

22 AGOSTO

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				

22 SEPTIEMBRE

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		

19 OCTUBRE

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

20 NOVIEMBRE

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				

20 DICIEMBRE

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
1	26	27	28	29	30	31	

- Sábados y Domingos
- Fiestas Oficiales
- No laborable

Vacaciones 22+7 días laborables

Días laborables 214

TELECOMUNICACIONES TENOVIS, S.L. (BILBAO)

CALENDARIO LABORAL DEL 2005 (JORNADA INTENSIVA)

19 ENERO

sem	L	M	X	J	V	S	D
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						

20 FEBRERO

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						

19 MARZO

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			

21 ABRIL

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	

19 MAYO

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					

22 JUNIO

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

20 JULIO

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

22 AGOSTO

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				

22 SEPTIEMBRE

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		

19 OCTUBRE

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

20 NOVIEMBRE

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				

20 DICIEMBRE

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
1	26	27	28	29	30	31	

- Sábados y Domingos
- Fiestas Oficiales
- No laborable

Vacaciones 22+7 días laborables

Días laborables 214

- Sábados y Domingos
- Fiestas Oficiales
- No laborable

Vacaciones 22+7 días laborables

Días laborables 214

Jornada intensiva

TELECOMUNICACIONES TENOVIS, S.L. (MADRID)

CALENDARIO LABORAL DEL 2005

18

ENERO							
semana	L	M	X	J	V	S	D
1							1 2
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						

21

ABRIL							
semana	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	

20

JULIO							
semana	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

18

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

Sábados y Domingos
Fiestas Oficiales
No laborable

Vacaciones 22+7 días laborables

20

FEBRERO							
semana	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						

19

MAYO							
semana	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					

22

AGOSTO							
semana	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				

20

NOVIEMBRE							
semana	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				

Días laborables 214

TELECOMUNICACIONES TENOVIS, S.L. (MADRID)

CALENDARIO LABORAL DEL 2005.JORNADA INTENSIVA

19

ENERO							
semana	L	M	X	J	V	S	D
1							1 2
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						

21

ABRIL							
semana	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	

20

JULIO							
semana	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

18

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

Sábados y Domingos
Fiestas Oficiales
No laborable
Jornada Intensiva

Vacaciones 22+4 días laborables

20

FEBRERO							
semana	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						

18

MAYO							
semana	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					

22

AGOSTO							
semana	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				

20

NOVIEMBRE							
semana	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				

Días laborables 217

TELECOMUNICACIONES TENOVIS, S.L. (SEVILLA)

CALENDARIO LABORAL DEL 2005

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

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

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

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

JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE									
semana	L	M	X	J	V	S	D	semana	L	M	X	J	V	S	D	semana	L	M	X	J	V	S	D
27				1	2	3		32	1	2	3	4	5	6	7	36							
28	4	5	6	7	8	9	10	33	8	9	10	11	12	13	14	37	5	6	7	8	9	10	11
29	11	12	13	14	15	16	17	34	15	16	17	18	19	20	21	38	12	13	14	15	16	17	18
30	18	19	20	21	22	23	24	35	22	23	24	25	26	27	28	39	19	20	21	22	23	24	25
31	25	26	27	28	29	30	31	36	29	30	31				40	26	27	28	29	30			

JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE									
semana	L	M	X	J	V	S	D	semana	L	M	X	J	V	S	D	semana	L	M	X	J	V	S	D
27				1	2	3		32	1	2	3	4	5	6	7	36							
28	4	5	6	7	8	9	10	33	8	9	10	11	12	13	14	37	5	6	7	8	9	10	11
29	11	12	13	14	15	16	17	34	15	16	17	18	19	20	21	38	12	13	14	15	16	17	18
30	18	19	20	21	22	23	24	35	22	23	24	25	26	27	28	39	19	20	21	22	23	24	25
31	25	26	27	28	29	30	31	36	29	30	31				40	26	27	28	29	30			

OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE									
semana	L	M	X	J	V	S	D	semana	L	M	X	J	V	S	D	semana	L	M	X	J	V	S	D
40				1	2	3		45							49								
41	3	4	5	6	7	8	9	46	7	8	9	10	11	12	13	50	5	6	7	8	9	10	11
42	10	11	12	13	14	15	16	47	14	15	16	17	18	19	20	51	12	13	14	15	16	17	18
43	17	18	19	20	21	22	23	48	21	22	23	24	25	26	27	52	19	20	21	22	23	24	25
44	25	26	27	28	29	30		49	28	29	30				1	26	27	28	29	30	31		
45	31																						

OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE									
semana	L	M	X	J	V	S	D	semana	L	M	X	J	V	S	D	semana	L	M	X	J	V	S	D
40				1	2	3		45							49								
41	3	4	5	6	7	8	9	46	7	8	9	10	11	12	13	50	5	6	7	8	9	10	11
42	10	11	12	13	14	15	16	47	14	15	16	17	18	19	20	51	12	13	14	15	16	17	18
43	17	18	19	20	21	22	23	48	21	22	23	24	25	26	27	52	19	20	21	22	23	24	25
44	25	26	27	28	29	30		49	28	29	30				1	26	27	28	29	30	31		
45	31																						

Sábados y Domingos
 Fiestas Oficiales
 No laborable
 Vacaciones 22+7 días laborables

Sábados y Domingos
 Fiestas Oficiales
 No laborable
 Jornada Intensiva
 Vacaciones 22+4 días laborables

Días laborables 214
 Vacaciones 22+7 días laborables

TELECOMUNICACIONES TENOVIS, S.L. (BARCELONA)

CALENDARIO LABORAL DE 2005

ENERO							
semana	L	M	X	J	V	S	D
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						

ABRIL							
semana	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	

JULIO							
semana	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

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

Sábados y Domingos
Fiestas Oficiales
No laborable

Vacaciones 22+7 días laborables

Días laborables 214

TELECOMUNICACIONES TENOVIS, S.L. (BARCELONA)

CALENDARIO LABORAL DE 2005.JORNADA INTENSIVA

ENERO							
semana	L	M	X	J	V	S	D
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						

ABRIL							
semana	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	

JULIO							
semana	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

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

Sábados y Domingos
Fiestas Oficiales
No laborable

Jornada Intensiva
Vacaciones 22+4 días laborables

Días laborables 217

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

MAYO							
semana	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					

AGOSTO							
semana	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				

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

Sábados y Domingos
Fiestas Oficiales
No laborable

Jornada Intensiva
Vacaciones 22+4 días laborables

Días laborables 217

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

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

SEPTIEMBRE							
semana	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		

DICIEMBRE							
semana	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	

Sábados y Domingos
Fiestas Oficiales
No laborable

Jornada Intensiva
Vacaciones 22+4 días laborables

Días laborables 217