

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1976 *Resolución de 12 de febrero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, S.A.U. (código de convenio n.º 90013192012001) que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 2013 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 12 de febrero de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

IV CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, S.A.U.

TÍTULO I

Ámbitos y Normas de Aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio resultarán de aplicación en los centros de trabajo de Telefónica Servicios Audiovisuales constituidos y que puedan constituirse en un futuro durante el tiempo de su vigencia, en el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta única y exclusivamente al personal sujeto a Convenio Colectivo en alta en la Compañía a la fecha de la suscripción del mismo, así como a los que se incorporen a partir de la citada fecha, con expresa exclusión de:

1. Personal de Alta Dirección comprendidos en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.
2. Personal con cargo de Director, Gerente o Jefe.
3. Todo aquel trabajador que desempeñando funciones de especial responsabilidad pacte de manera voluntaria el disfrute de condiciones distintas a las de este convenio.

4. La empresa facilitará al Comité Intercentros y a la representación unitaria de los centros en su ámbito, la información relativa al número de cargos fuera de convenio. En cualquier caso, el número de personas fuera de convenio no superará un tercio de la plantilla. Si por necesidad del desarrollo empresarial hubiera que superar este porcentaje se informará previamente al Comité Intercentros.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio entra en vigor con efectos del 1 de enero de 2013 con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, salvo en aquellas materias del Convenio en las que no se haya pactado su vigencia con carácter retroactivo. Tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2014.

2. No mediando denuncia expresa de las partes, este convenio prorrogará su vigencia por períodos sucesivos de un año, salvo aquellas materias cuya prórroga sea expresamente excluida en las cláusulas del presente Convenio. La denuncia podrá ser realizada por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de la finalización de la vigencia convenida o de las sucesivas prórrogas.

Artículo 4. *Comisión de Aplicación e Interpretación.*

1. Para velar por la correcta aplicación de lo dispuesto en este Convenio y conocer de cuantas cuestiones le sean sometidas, se constituye una Comisión paritaria, en tanto se mantenga la vigencia del Convenio, con tres miembros designados por la Dirección, y otros tres designados por el Comité Intercentros. Igualmente, tendrá competencias para la solución de las discrepancias que pudieran surgir en la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

2. La Comisión de Aplicación e Interpretación se reunirá, en el plazo máximo de quince días, a petición de cualquiera de las partes, cuando existan causas que lo justifiquen o por consultas realizadas por parte de los trabajadores a través de sus Representantes. Con carácter ordinario se reunirá una vez cada tres meses.

3. Los miembros de la Comisión Paritaria podrán ser sustituidos a petición de la parte que representen.

4. Ambas partes acuerdan que las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, así como la solución de los Conflictos Colectivos de aplicación de este Convenio Colectivo, o de cualesquiera otro acuerdo firmado entre la Empresa y los Representantes legales de los trabajadores, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) de fecha 7 de febrero de 2012. Esta cláusula no supondrá en ningún caso el sometimiento obligatorio a arbitraje.

Artículo 5. *Compensación y Absorción.*

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen a todas las establecidas en el anterior Convenio, sin perjuicio del mantenimiento como condiciones «ad personam» de aquellas reconocidas a título individual que sean más beneficiosas, en su conjunto y cómputo anual, a las establecidas por el presente Convenio. Las condiciones de este Convenio absorberán y serán compensadas en conjunto y cómputo anual por cualquiera de las mejoras parciales que en el futuro pudieran establecerse, por disposición legal de carácter general o específico, convenio colectivo o pacto individual.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad: Regla general y particularidades.*

A todos los efectos, el presente Convenio constituye una unidad indivisible debiendo ser aplicado y observado en su integridad. No obstante, si la autoridad judicial competente declarase la nulidad de alguna de sus cláusulas o modificara su contenido y efectos, quedará sin eficacia dicha cláusula del Convenio exclusivamente.

TÍTULO II

Organización de la Actividad Laboral**Artículo 7. *Facultad de Organización.***

La organización de la Empresa corresponde a su Dirección, que en cada caso adoptará las decisiones pertinentes, con sujeción a la Legislación vigente.

La Dirección de la Empresa adoptará, previa petición de informe a los Representantes de los Trabajadores cuando legalmente corresponda, cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue necesarios, así como cuantos métodos puedan conducir a una mejora técnica y económica de la Empresa, sin perjudicar la formación profesional que el personal tiene el deber y el derecho de completar, mediante la práctica diaria y estudio conducentes a tal fin.

La Empresa informará con la debida antelación a la Representación de los trabajadores, en todos aquellos casos contemplados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante.

Artículo 8. *Sistema de Clasificación Profesional.*

Los diferentes puestos laborales existentes en la empresa se integran en cinco grupos laborales que se corresponden con sendas áreas de actividad de la compañía: Grupo de Subalternos, Grupo de Administrativos, Grupo de Operadores Grupo de Técnicos y Grupo de Producción Externa.

Los cinco grupos se clasifican, a su vez, a efectos retributivos, en un sistema unificado de tramos salariales, con mínimos y máximos salariales iguales para tramos equivalentes en los diferentes grupos.

Ambas partes acuerdan la creación de un Grupo/Comisión de Clasificación Profesional, formado por cinco miembros de la Empresa y por cinco miembros de los representantes de los trabajadores, designados por el Comité Intercentros, que abordará la elaboración y desarrollo de un modelo de Clasificación Profesional durante la vigencia del presente Convenio.

Ambas partes asumen el compromiso de negociar y, en su caso, acordar en el seno del Grupo de Clasificación Profesional el modelo de clasificación profesional y completarlo en todo lo necesario con objeto de incorporar a todos los trabajadores actuales de Telefónica Servicios Audiovisuales a dicho marco. De alcanzarse un acuerdo durante la vigencia del presente Convenio, éste se añadiría como anexo al mismo.

El Sistema de Clasificación Profesional debe elaborarse estableciendo como referencia fundamentalmente los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores establece para los sistemas de clasificación profesional, respecto a la Clasificación Profesional y las estructuras profesionales basadas en Grupos Profesionales.

El nuevo sistema de Clasificación Profesional que pudiera acordarse, debe buscar la mejora del actual sistema de Grupos Profesionales existentes en Telefónica Servicios Audiovisuales, buscando un mayor desarrollo a lo largo de la vida laboral del trabajador.

Artículo 9. *Promoción interna.*

Todo el personal de la Empresa tendrá derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes, ya sea un puesto de trabajo existente o un puesto de nueva creación, siempre que reúnan el perfil requerido a tales efectos por la Empresa.

Todas las vacantes existentes, con el perfil requerido, así como el resultado del proceso selectivo, deberán salir publicadas en los tablones y en la intranet para que el personal esté informado.

En igualdad de condiciones y méritos la promoción interna se producirá en función de la antigüedad.

Se dará traslado al Comité Intercentros de los criterios y personas designadas encargadas de valorar dicha promoción interna.

Artículo 10. *Exclusividad.*

El personal sujeto al presente Convenio se compromete a no realizar ninguna actividad que pueda suponer concurrencia con la Empresa y a no colaborar con cualquier empresa que directa o indirectamente lo haga. Los trabajadores deberán informar por escrito de las actividades que se pretendan desempeñar fuera de TSA tanto a RRHH como al responsable pertinente, así como de cualquier otra actividad que pueda afectar a su dedicación a la Empresa o a su rendimiento en la misma. TSA otorgará su autorización por escrito para la realización de dichas actividades.

Cualquier incumplimiento de estos requisitos por parte del trabajador podrá ser objeto de sanción disciplinaria.

TÍTULO III

Régimen Retributivo

Artículo 11. *Estructura salarial.*

Los conceptos salariales son el salario base y, todos aquellos a los que tuviera derecho el trabajador en función del texto de este convenio y la legislación vigente.

Artículo 12. *Salario Base.*

Las cuantías establecidas por tramos salariales según la tabla anexa al presente Convenio son anuales y se distribuyen en 14 pagas, de las cuales dos son extraordinarias. El período de devengo de estas pagas extraordinarias es semestral, del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre y se abonarán antes del 30 de junio y del 20 de diciembre respectivamente. El personal que ingrese o cese a lo largo del año tendrá derecho a la percepción de las partes proporcionales de dichas pagas en función del tiempo trabajado.

Artículo 13. *Horas Nocturnas.*

Las horas trabajadas en el horario nocturno que establezca la legislación vigente, se retribuirán con un incremento del 18 % sobre la hora ordinaria de trabajo.

Artículo 14. *Complemento de Turnos.*

1. Las cantidades que por este concepto se perciben compensan económicamente la realización de un horario a turnos rotativos y de la sucesiva asignación de turnos en función de las necesidades del servicio, en jornada semanal de lunes a domingo, incluso festivos e incluyendo el trabajo en período nocturno, cuando corresponda en función de la rotación o de las necesidades del servicio.

2. Su cuantía anual es la establecida en el anexo al presente Convenio. El complemento de turnos se devengará diariamente y se percibirá en tanto se mantengan las funciones y actividades específicas que determinan su devengo.

Artículo 15. *Complemento de distribución irregular de la jornada*

1. Dentro de los márgenes delimitados por la legislación vigente en cada momento, la percepción de este complemento comprenderá, en casos de necesidades del servicio, una disposición de la jornada distribuida de forma irregular diaria, mensual o anualmente.

2. Su cuantía anual es la establecida en el anexo al presente Convenio. El complemento de distribución irregular de la jornada se devengará diariamente y se percibirá en tanto se mantengan las funciones y actividades específicas que determinan su devengo.

Artículo 16. *Complemento de puesto de trabajo.*

1. En función de las circunstancias específicas de la actividad desarrollada por los trabajadores pertenecientes a cualquiera de los grupos laborales, la Empresa podrá reconocer un complemento especial de puesto de trabajo. Su cuantía y forma de pago se pactará individualmente.

2. El complemento se devengará diariamente y se percibirá en tanto se mantengan las circunstancias que motivan su reconocimiento.

Artículo 17. *Complemento de disponibilidad.*

1. Este complemento retribuye la aceptación expresa del trabajador, tras la petición de carácter individual realizada, en su caso, por la Empresa, ante necesidades del servicio, de incorporarse fuera de su horario y turnos fijados, comprendiendo tanto el hecho en sí de la disponibilidad y la utilización de medios técnicos de localización inventados o por inventar, proporcionados por la empresa, como el tiempo de trabajo invertido, que no tendrá la consideración de horas extraordinarias.

2. El devengo de este complemento se mantendrá en tanto perduren las circunstancias que motivan su reconocimiento, siendo devengado diariamente.

3. Su cuantía será la fijada en el anexo de este convenio.

Artículo 18. *Complemento de Responsabilidad.*

Retribuye, con las cantidades que, en la tabla anexa al presente convenio, el desarrollo de actividades con una especial incidencia en la consecución de objetivos de la actividad productiva, tanto de tipo general como específico, así como las labores cualificadas de supervisión y coordinación ejercidas sobre un colectivo determinado.

Artículo 19. *Préstamos y Anticipos.*

1. El personal de plantilla fija podrá solicitar préstamos por una cantidad no superior a cuatro veces la mensualidad correspondiente, no pudiendo rebasar en ningún caso 7.200 euros. No se concederán más de cinco préstamos por mes para el conjunto de la plantilla. El préstamo habrá de reintegrarse en las veinticuatro mensualidades siguientes, salvo el personal temporal que deberá hacerlo antes de la finalización de su contrato. El interés nominal será del 0 %, estándose a efectos fiscales y de cotización a lo dispuesto a la legislación en vigor.

2. En caso de que el trabajador cause baja en la empresa con anterioridad al reintegro del préstamo, la parte restante del mismo deberá ser cancelada de forma automática, convirtiéndose la misma en una deuda líquida, vencida y exigible.

3. Los trabajadores no podrán solicitar otro préstamo hasta que no haya sido cancelado el que tengan vigente.

4. Los trabajadores de plantilla fija podrán solicitar anticipos a cuenta de la paga extraordinaria más próxima. El importe de dichos anticipos no podrá ser superior al importe de dicha paga.

5. En el caso de trabajadores con contrato temporal, la empresa podrá limitar las condiciones de concesión del préstamo, o incluso denegarlos, en función de la duración que la misma estime pueda tener dicho contrato y de la capacidad de devolución de las cantidades solicitadas.

Artículo 20. *Trabajos extraordinarios.*

1. Cuando por razones extraordinarias o de fuerza mayor, sea preciso requerir a algún empleado una dedicación o esfuerzo adicional sobre las condiciones de trabajo ordinarias establecidas en el presente Convenio, se pactará con el interesado el abono de una gratificación especial que compense puntualmente dicho trabajo extraordinario.

2. En la compensación de dichos trabajos se aplicará la escala graduada de valores, en función de las características del trabajo requerido, según tabla anexa.

Artículo 21. *Incremento Salarial.*

1. Para el año 2013 se acuerda que los conceptos salariales se incrementen un 0,5%.
2. Para el 2014 los conceptos salariales se incrementarán un 0,6% mínimo, al que se añadirá un incremento adicional variable vinculado a la evolución del Margen del Resultado de Explotación (MRE) según se detalla a continuación:

Si el MRE del 2013 es menor que el 0%, el incremento para el año 2014 será del 0,6%.

Si el MRE es mayor que el 0% y menor que el 2%, el incremento para el año 2014 será del 0,5%, que sumado al 0,6% de suelo, da un resultado del 1,1% total de incremento salarial.

Si el MRE es mayor que el 2% y menor que el 5%, el incremento para el año 2014 será del 0,6%, que sumado al 0,6% de suelo, da un resultado del 1,2% total de incremento salarial.

Si el MRE es mayor que el 5% y menor que el 10%, el incremento para el año 2014 será del 1%, que sumado al 0,6% de suelo, da un resultado del 1,6% total de incremento salarial.

Si el MRE es mayor que el 10%, el incremento para el año 2014 será del IPC real anual, que sumado al 0,6% de suelo, da un resultado del IPC más 0,6% total de incremento salarial. Todo ello salvo que el IPC sea inferior al 1%, en cuyo caso se tomará como referencia el 1%.

3. Los anteriores incrementos se aplicarán sobre el salario base y los siguientes complementos: de turnos, de distribución irregular de la jornada, de puesto de trabajo, de disponibilidad, de responsabilidad.

TÍTULO IV

Jornada Laboral y Horarios

Artículo 22. *Jornada Ordinaria.*

1. La jornada ordinaria anual queda establecida en 1760 horas. Cada año se ajustará el calendario laboral, para asegurar el cumplimiento de este cómputo anual de trabajo efectivo.

Artículo 23. *Jornada de trabajadores a turnos.*

1. La jornada de trabajadores a turnos anual queda establecida en 1760 horas. Cada año se ajustará el calendario laboral para asegurar el cumplimiento de este cómputo anual de trabajo efectivo.

2. En la organización de los turnos de trabajo de los operadores se tendrán en cuenta las siguientes normas:

a) Se respetará el descanso mínimo entre jornadas fijado por la legislación vigente, sin que en ningún caso pueda ser inferior, en casos de razones extraordinarias del servicio, a un período de 12 horas de descanso entre jornadas en el día de cambio de turno.

b) Ningún operador permanecerá en turno de noche más de dos semanas seguidas, salvo que lo solicite voluntaria y formalmente.

c) Los calendarios de turnos se darán a conocer con una antelación de al menos catorce días.

d) Aquellos servicios que no estén sujetos a turnos debido a su previsión, serán ajustados a la jornada y horas según cómputo anual.

e) Aquellos trabajadores que por razones de servicio deban trabajar las fiestas de Nochebuena (turno de tarde y noche del día 24, y turno de mañana del día 25) y Nochevieja (turno de tarde y noche del día 31, y turno de mañana del día 1), tendrán una compensación económica de 150 euros y un día más de libranza.

f) Los trabajadores que desempeñen sus funciones por turnos, tendrán derecho a disponer de al menos 2 fines de semana libres al mes.

g) Aquellos trabajadores que, por razones del servicio trabajen al menos 40 h en jornada semanal incluyendo ésta el fin de semana, se verá reducida su jornada a 36 horas, siempre y cuando afecte al menos a una jornada completa entre sábado y domingo, o se producirá la compensación correspondiente «N2».

Artículo 24. *Jornada de trabajadores con distribución irregular.*

1. La jornada de trabajadores con distribución irregular anual será de 1.760 horas.

Artículo 25. *Horarios.*

Con carácter general se establecen los siguientes horarios:

- a) Jornada de invierno y verano:

Entre el 1 de enero al 30 de junio y 1 de septiembre al 31 de diciembre, la jornada será de 40 horas semanales, de lunes a viernes. Y entre el 1 de julio y el 31 de agosto será de 35 horas semanales de lunes a viernes.

- b) Horario de invierno:

De lunes a jueves jornada diaria de 8 horas 15 minutos:

Mañanas, entrada de 8:15 a 9:30 y salida nunca antes de las 14:00 horas.

Horario de comida: mínimo 1 hora mínimo.

Tardes, entrada en función del horario realizado en la mañana y período de comida, con salida nunca antes de las 17:30 horas.

Viernes jornada de 7 horas: De 8:30 a 15:30.

- c) Horario de verano:

De lunes a viernes jornada de 7 horas:

Entrada, 8:00 a 8:30 y salida de 15:00 a 15:30 h.

No obstante lo anterior:

1. El personal que desarrolle su actividad por turnos, tendrá el horario de trabajo que le corresponda según la tabla de turnos que se establezca en cada momento.

2. El personal que desarrolle su actividad con distribución irregular de su jornada, tendrá el horario de trabajo que le corresponda en cada momento según las necesidades del servicio, en jornada semanal de lunes a domingo, incluidos festivos y periodos nocturnos.

3. En aquellos departamentos de negocio en los que las necesidades del servicio lo exijan, la jornada intensiva de verano sólo será de aplicación durante el mes de agosto. En este supuesto, la distribución de la jornada se hará de tal manera que no supere en ningún caso la jornada ordinaria anual. Esta circunstancia será comunicada al personal de los departamentos afectados no más tarde del 31 de mayo del año en curso.

4. La flexibilidad en el horario de invierno estará condicionada en todo caso a las necesidades del servicio.

Artículo 26. *Vacaciones.*

1. Cada trabajador tendrá derecho a disfrutar un período anual de vacaciones de 22 días laborables.
2. Estos podrán disfrutarse de una sola vez, en dos períodos o en tres períodos. El período mayor de vacaciones, será igual o superior a 11 días. El 75% de las vacaciones se deberán disfrutar entre el 1 de julio y el 31 de agosto. En cualquier caso estará supeditado a las necesidades del servicio.
3. El período de devengo de las vacaciones será el año natural y deberán disfrutarse dentro de ese mismo año.
4. Las vacaciones no son sustituibles por compensación monetaria alguna, salvo en los supuestos permitidos por la vigente legislación en casos de finalización de la actividad laboral antes de su devengo por año natural. La enfermedad debidamente justificada, interrumpe el disfrute de vacaciones.

Artículo 27. *Calendario laboral.*

1. El calendario laboral se acordará todos los años, ajustándolo a la realización de la jornada anual que corresponda a cada grupo laboral, respetando las fiestas establecidas en la legislación vigente de ámbito estatal, autonómico y local, además de estas fiestas tendrán la consideración de festivos los días 24 y 31 de diciembre.
2. Los días libres que resulten por ajuste del calendario laboral al cómputo anual de horas que corresponda a cada grupo laboral, podrán disfrutarse por el trabajador, cuando lo desee a lo largo del año, siempre que lo advierta con la antelación suficiente y las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 28. *Permisos retribuidos.*

1. Los trabajadores de T.S.A. podrán disponer de hasta dos días de permiso para atender a asuntos propios a lo largo del año, sin necesidad de justificación. Siempre que las circunstancias lo hagan posible, deberá advertirse con suficiente antelación de la intención de disfrutar de dichos permisos. Estos días no son días de vacaciones y no se podrán disfrutar en continuidad con ninguno de los períodos de vacaciones anuales.
2. Por lactancia de un hijo menor, los trabajadores podrán reducir una hora diaria su jornada durante nueve meses desde la fecha de incorporación al trabajo tras el alumbramiento. Esta reducción de jornada será incompatible con una reducción similar de su cónyuge y no podrá extenderse en ningún caso después de pasados 12 meses después del alumbramiento del hijo.
Cómo alternativa a la reducción de jornada por lactancia recogida en el art. 28.2 del Convenio Colectivo, se podrá optar por solicitar en su lugar un permiso retribuido de 20 días laborables disfrutados ininterrumpidamente a continuación del descanso por maternidad.
3. Además de estos permisos, previo aviso y con la justificación que se les requiera, los trabajadores podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
 - a) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica, debidamente justificada.
 - b) Por el tiempo necesario para asistencia a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia o entidades competentes de las CC.AA., debidamente justificados.
 - c) Diez días naturales en los casos de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, unión civil o cualquier otra forma jurídica legalmente constituida, o hijos.
 - d) Cuatro días laborables en los casos de nacimiento o adopción de hijos.
 - e) Cuatro días laborables en los casos de fallecimiento de padres.
 - f) Para asistencia a cursos de carácter profesional en centros oficialmente reconocidos, cuyo contenido se relacione con la categoría y las tareas que el trabajador desempeña en la empresa, hasta un máximo de 39 horas anuales. Este permiso se

concederá con la correspondiente justificación y siempre que no se pueda asistir al curso fuera de jornada.

- g) Quince días naturales en caso de matrimonio y demás formas jurídicas.
- h) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- i) Dos días naturales por enfermedad grave de familiar, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario y fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- k) Por cualquiera de los motivos establecidos en la normativa laboral vigente, en los términos y por los plazos recogidos en la misma, debidamente justificados.

Artículo 29. *Permisos no retribuidos.*

Los trabajadores de la Empresa podrán solicitar los siguientes permisos sin sueldo, en la forma y condiciones que este artículo detalla.

1. Permiso sin sueldo de hasta 15 días/año.

Deberán ser solicitados por el empleado, con una antelación mínima de 16 días naturales (14 de preaviso de calendario + 2 de aprobación).

La comunicación relativa a la concesión o denegación del permiso solicitado tendrá lugar en el plazo de 2 días hábiles.

Podrá disfrutarse una sola vez al año.

El permiso se concederá, siempre que la organización racional del trabajo lo permita.

2. Permiso sin sueldo de 1 a 6 meses/año.

Deberán ser solicitados por el empleado, con una antelación mínima de 30 días naturales.

La comunicación relativa a la concesión o denegación del permiso solicitado tendrá lugar en el plazo de 7 días hábiles.

Se concederá si la organización racional del trabajo lo permite, teniendo en cuenta que el empleado deberá disfrutar efectivamente del mismo como mínimo 1 mes.

En caso de que la atención del servicio no permitiera concederle la totalidad del período solicitado, podrá contemplarse la posibilidad de concesión de un período inferior.

Notas comunes a los permisos sin sueldo:

Sólo se podrá solicitar 1 al año por trabajador, siempre que la organización racional del trabajo lo permita.

En el caso de que se produzcan varias solicitudes y no puedan todas ellas ser atendidas simultáneamente, se concederá preferencia por orden temporal de recepción de las solicitudes formales y por escrito a RRHH.

Al finalizar el permiso el empleado se reintegrará automáticamente a su puesto de trabajo, no siendo necesaria ninguna solicitud por su parte, ni requerimiento de la Empresa.

El empleado será baja en afiliación y cotización a la Seguridad Social.

El tiempo de permiso sin sueldo no computará a efectos de antigüedad, salvo los permisos de duración inferior a 15 días. El empleado tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Este permiso no puede utilizarse para realizar ninguna labor retribuida por cuenta propia o ajena, en cuyo caso podría ser objeto de sanción disciplinaria por falta muy grave de transgresión de la buena fe, salvo aceptación expresa por parte de la empresa.

TÍTULO V

Excedencias y Suspensión del Contrato de Trabajo

Artículo 30. *Normativa reguladora.*

La suspensión del contrato de trabajo y las excedencias se producirán de acuerdo con los supuestos, las condiciones y los efectos establecidos en los artículos 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores, según la regulación legal aplicable en cada momento.

Artículo 31. *Incapacidad temporal.*

1. El trabajador que se encuentre en situación de IT por cualquiera de las contingencias protegidas, percibirá la totalidad de las percepciones de vencimiento periódico mensual o superior según categoría y puesto de trabajo a partir del primer día de baja.

2. La justificación de IT se realizará siempre mediante el parte médico correspondiente firmado y fechado por el Médico de la Seguridad Social, a partir del mismo día en que se solicite y preste su asistencia. Uno de los ejemplares del citado parte y los de confirmación será presentado en la Empresa en el plazo máximo de tres días contados a partir del día de su expedición. El trabajador deberá aportar obligatoriamente su parte de alta en el momento de reincorporarse. Todo incumplimiento de los referidos plazos será objeto de sanción disciplinaria.

3. La empresa podrá verificar la causa de la baja de los trabajadores mediante el reconocimiento en su domicilio por personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la Empresa por esta situación.

4. La empresa podrá retirar el complemento de incapacidad temporal, durante un periodo de 3 meses, si el trabajador acumula 3 o más bajas laborales en el periodo de 3 meses inmediatamente anterior. A estos efectos sólo se computará como absentismo la baja por incapacidad temporal no derivada de accidente ni de maternidad, de duración inferior a 7 días naturales, los partes de reposo y las ausencias no justificadas, sin perjuicio de su posible sanción.

5. No se computarán en ningún caso las bajas laborales directamente derivadas de enfermedad crónica ni de minusvalía reconocida legalmente. La acreditación de estas situaciones corresponderá al trabajador que las invoque.

TÍTULO VI

Indemnizaciones y Percepciones no Salariales

Artículo 32. *Viajes y desplazamientos.*

1. Medios de Transporte.

1. En los viajes en avión y barco se utilizarán billetes de clase turista. La utilización de clase diferente a la de turista se reserva a viajes especiales y requerirá autorización expresa.

2. En los viajes en tren se utilizarán billetes de clase turista en los desplazamientos diurnos, y billetes de coche cama para desplazamientos nocturnos.

3. Para la utilización del automóvil particular en los desplazamientos fuera de la localidad de trabajo se requerirá la autorización previa de la empresa, que abonará la cantidad de 0.22 euros por km recorrido.

2. Alojamiento y manutención.

a) Condiciones de común aplicación independientemente del lugar de desplazamiento.

1. Todo el personal viajará bajo el mismo régimen de alojamiento y dietas para cualquier tipo de desplazamientos. Con carácter excepcional en el supuesto debidamente justificado de que el importe de la dieta de manutención fuera insuficiente para cubrir los gastos habidos por ese concepto, la empresa abonará al empleado la diferencia de coste.

2. La empresa gestionará y abonará el alojamiento de los empleados desplazados en hotel de dos estrellas o categoría equivalente en habitación individual, o a solicitud expresa del empleado en habitación compartida en hoteles de tres estrellas o categoría equivalente.

3. En caso de que no existir disponibilidad de habitación individual en hotel de dos estrellas o categoría equivalente, la empresa gestionará la habitación individual en un hotel de categoría superior.

4. La dieta completa se percibirá cuando se pernocte en el lugar del desplazamiento o, aun pernoctando en su domicilio llegue a su localidad de residencia fuera del horario de trabajo siempre después de las 21:30 horas.

5. La media dieta se percibirá si no se pernocta en el lugar de desplazamiento y se retorna a la localidad de residencia después de las 16 horas o las 21:30 horas en función del horario del trabajador. También se percibirá el primer día de viaje, si éste se inicia a partir de las 15:00 horas.

b) Viajes y desplazamientos en España.

1. Para estancias inferiores a un mes las dietas serán:

- a) Dieta completa de 35,55 euros diarios.
- b) Media dieta de 17,78 euros diarios.

2. Para estancias superiores a un mes:

- a) Alojamiento buscado y ofrecido por la empresa, y una dieta de 35,55 euros diarios.
- b) El empleado que se encuentre desplazado podrá retornar a su domicilio, si lo desea, cada fin de semana desde cualquier punto de la Península en el que se encuentre desplazado. El importe de estos desplazamientos será abonado por la empresa.

En el caso de que el desplazamiento sea a Canarias o Baleares, el derecho de retorno al domicilio será ejercitable cada quince días, El importe de estos desplazamientos será abonado por la empresa.

c) Viajes y desplazamientos al resto de la Unión Europea.

1. Para estancias inferiores a un mes las dietas serán:

- a) Dieta completa de 67,96 euros diarios.
- b) Media dieta de 34,17 euros diarios.

2. Para estancias superiores a un mes las condiciones de alojamiento, dietas y otras compensaciones se establecerán de manera específica en función del país de destino, la duración de la estancia y otras particularidades de la misma. Se comunicarán de modo previo, por escrito e individualmente al trabajador afectado. El trabajador tendrá derecho a retornar a su residencia hasta tres veces en el periodo de un año, con el gasto del viaje a cargo de la empresa en clase turista.

d) Viajes y desplazamientos a países no pertenecientes a la Unión Europea.

1. Para estancias inferiores a un mes la dieta completa mínima es de 67,96 euros diarios.

2. Para estancias superiores a un mes las condiciones de alojamiento, dietas y otras compensaciones se establecerán de manera específica en función del país de destino, la duración de la estancia y otras particularidades de la misma. Se comunicarán de modo previo, por escrito e individualmente al trabajador afectado. El trabajador tendrá derecho

a retornar a su residencia hasta tres veces en el periodo de un año, con el gasto del viaje a cargo de la empresa en clase turista.

Todos los importes recogidos en el presente artículo serán de aplicación a partir de la fecha de firma del Convenio, sin retroactividad, y su cuantía para 2014 se incrementará en el mismo porcentaje que el tramo fijo (0,6%) de los conceptos salariales.

Artículo 33. *Seguros complementarios por desplazamiento.*

El trabajador desplazado al extranjero será cubierto con cargo a la Empresa por un seguro de asistencia en viaje, que incluirá, entre otras prestaciones, la asistencia médica en caso de enfermedad o accidente.

Artículo 34. *Vales de comida.*

Los Trabajadores de TSA que trabajen con horarios de jornada partida recibirán un vale de comida de 9 euros, por cada día de jornada partida efectivamente trabajado. Estos vales no se recibirán durante los periodos de desplazamientos fuera de la residencia habitual del trabajador, ni en caso de que la empresa, por otro medio, o un tercero se haya hecho cargo del importe de la comida.

TÍTULO VII

Representación y Acción Sindical en la Empresa

Artículo 35. *Derechos Sindicales.*

El régimen de los derechos sindicales se regirá por la legislación vigente, excepto:

1. Materia disciplinaria: En los casos de faltas leves, graves o muy graves derivadas de incidencias en la producción, deberán ser informados el Comité de Empresa y delegados de personal.

2. Los delegados de personal podrán acordar la acumulación del crédito horario no pudiendo superar la cesión el 60% de las horas mensuales reconocidas a cada representante de los trabajadores en aplicación de la legislación en vigor.

Artículo 36. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros se crea al amparo del artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores y estará compuesto por 5 miembros, que serán designados de entre los componentes del Comité de Empresa y Delegados de Personal. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad, según el número representantes unitarios obtenidos por cada candidatura en las elecciones sindicales.

El Comité Intercentros tendrá, en el ámbito estatal, las competencias que la ley y el presente convenio atribuyen a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en su ámbito respectivo y especialmente la de negociar Convenios Colectivos.

TÍTULO VIII

Formación

Artículo 37. *Formación.*

1. Telefónica Servicios Audiovisuales y las Organizaciones Sindicales firmantes del presente convenio, son conscientes del papel de la formación como instrumento esencial para afrontar con éxito el reto de la competencia y como elemento potenciador de empleabilidad de sus trabajadores. En este sentido, ambas partes acuerdan participar en

los distintos Programas Formativos desarrollados al amparo de los sucesivos Acuerdos Nacionales de Formación Continua (AFCN) o de futuros sistemas que sustituyan al mismo

2. A tal efecto, se constituye la Comisión de Formación, que tendrá composición paritaria y que estará compuesta por tres miembros de cada una de las representaciones.

3. Esta Comisión tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

a) Analizar los planes de formación de las personas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.

b) Verificar la ejecución de los planes de formación.

c) Desarrollar propuestas de formación para todos los trabajadores.

4. La Empresa tendrá plena libertad para realizar otras actividades formativas que estime necesarias, sin menoscabo de los derechos reconocidos en el presente artículo al conjunto de los trabajadores.

5. La asistencia de los trabajadores a los cursos, previa aceptación por su parte, será obligatoria e ineludible, con independencia de que sea la propia empresa quien los haya organizado. Será considerada falta laboral la no asistencia injustificada a los mismos, si se produjera dentro de su jornada laboral.

6. Las actividades de contenido formativo que se desarrollen fuera de la jornada habitual de trabajo, no tendrán la consideración de exceso de jornada.

TÍTULO IX

Régimen Disciplinario

Artículo 38. *Faltas laborales.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves:

a) Hasta 3 faltas de puntualidad, injustificadas, tanto a la entrada como a la salida del trabajo, por tiempo superior a 10 minutos e inferior a 45, en un periodo de 30 días naturales.

b) El abandono del servicio sin autorización o causa fundada. Si fuese reiterado se aplicará el mismo régimen que las ausencias injustificadas al trabajo. Adicionalmente, si se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

c) La no comunicación con la antelación debida de una falta al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

d) El retraso en la entrega de partes de baja, confirmación y alta.

e) El incumplimiento de la obligación de completar la formación requerida por la empresa.

f) La negligencia en la conservación del material de trabajo que, sin afectar a su funcionamiento, lo deteriore más allá del desgaste normal del mismo.

g) Descuido o demora injustificados en la ejecución del servicio cuando no altere de forma sustancial la realización del trabajo.

h) No comunicar los cambios de residencia o domicilio.

i) Fumar en lugares prohibidos debidamente señalizados.

j) Falta de respeto y consideración de carácter leve a los subordinados, compañeros, mandos y resto de personal de la Empresa.

2. Faltas graves:

- a) Más de 3 faltas de puntualidad injustificadas en un período de 30 días naturales, o dos faltas superiores a 45 minutos en el mismo periodo de tiempo, hayan sido o no sancionadas previamente.
- b) La ausencia injustificada de un día al trabajo.
- c) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada de trabajo, o emplear útiles o materiales de la empresa para usos propios.
- d) Simular por una sola vez, la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.
- e) La negligencia en el trabajo que afecte sustancialmente a la buena marcha del servicio. En función de la entidad del perjuicio causado a la empresa podrá incluso calificarse como muy grave.
- f) La desobediencia a los superiores en materia de servicio.
- g) Descuidos en la conservación del material que afecten a su funcionamiento.
- h) La negativa injustificada a prestar los servicios que hayan determinado el pago de un complemento específico que viniese percibiendo el trabajador.
- i) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave daño a la empresa.
- j) La reincidencia o reiteración en falta leve en un período de 30 días naturales.
- k) La falta de aseo personal, o no vestir de manera adecuada en aquellas ocasiones en la que la actividad lo requiera.

3. Faltas muy graves:

- a) Más de 6 faltas de puntualidad en un periodo de 60 días naturales, o cuatro superiores a 45 minutos en el mismo periodo de tiempo, hayan sido o no sancionadas previamente.
- b) Más de 1 ausencia injustificada al trabajo en un período de 60 días naturales, hayan sido o no sancionadas previamente.
- c) La embriaguez o toxicomanía habitual que repercuta negativamente en el trabajo.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, enseres, instalaciones y documentos de la empresa o de los trabajadores.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca muy grave daño a la empresa.
- f) Los malos tratos de palabra y obra a jefes, compañeros, subordinados o familiares que convivan con ellos.
- g) El incumplimiento grave de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- h) La simulación de accidente o enfermedad.
- i) El quebrantamiento grave de la disciplina que provoque alteraciones importantes en la marcha del servicio.
- j) La utilización injustificada por parte del trabajador en la realización o emisión de programas, de un lenguaje ofensivo o que atente contra el honor, dignidad, imagen o buen nombre de las personas.
- k) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño del trabajo que produzca un daño grave a la empresa.
- l) La reiteración o reincidencia en falta grave.
- m) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.
- n) La desobediencia a los superiores en materia de servicio, cuando implique un quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derive un perjuicio notorio para la empresa.
- o) El abuso de autoridad: la comisión por parte de un jefe o de un trabajador de superior categoría a la del afectado de un acto arbitrario, o la emisión de órdenes de iguales características, así como de ofensas, amenazas, intimidaciones o coacciones.

p) El acoso sexual: las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

Esta enumeración de faltas no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento de los deberes del trabajador.

Artículo 39. Sanciones.

1. Se establece el siguiente régimen de sanciones:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 10 a 30 días.
- Apercibimiento por escrito de despido.
- Traslado forzoso a distinta localidad.
- Despido.

2. Las sanciones de cualquier grado serán comunicadas por escrito al trabajador; haciéndose constar la fecha y los hechos que las motivaron. El trabajador será informado en el momento de la entrega de la misma de su derecho a que esté presente un miembro del Comité de Empresa.

3. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados 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.

TÍTULO X

Acción Social

Artículo 40. Plan de Pensiones.

Se establece un Plan de Pensiones para todos aquellos trabajadores que tengan una antigüedad mínima de 1 año, y que soliciten su inclusión en el mismo. En este caso se fija que para cada año de vigencia del Convenio la aportación de la empresa será del 3% del salario bruto y la aportación del trabajador será del 2% del salario bruto, quedando sujeto los demás términos del mismo a lo establecido en el reglamento del fondo y ley aplicable.

Artículo 41. Teletrabajo.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores coinciden en la importancia de seguir avanzando en la conciliación de la vida laboral y personal/familiar, y para ello la posibilidad de articular fórmulas de teletrabajo será estudiada en función de las posibilidades de los servicios que se prestan.

Por lo tanto, se podrán analizar las situaciones susceptibles de teletrabajo para contribuir a la flexibilización de condiciones laborales y oportunidades de conciliación. En todo caso la determinación de la posibilidad de teletrabajo será discrecional por parte de la empresa, y tendrá un carácter voluntario y reversible por parte de la Empresa y el trabajador.

TÍTULO XI

Seguridad y Salud

Artículo 42. *Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente.*

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo, el derecho a participar en la política de prevención y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, de acuerdo a lo dispuesto en la legislación vigente.

A través de la política de prevención de riesgos laborales de T.S.A., se promoverá la integración de la seguridad y salud laboral en el conjunto de actividades y niveles jerárquicos de la Empresa.

La organización y los medios preventivos necesarios para tal fin, serán los adecuados a la actividad de la Empresa, contando para ello, con la modalidad preventiva que se estructura a través del Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales del Grupo Telefónica.

Todo el personal que se incorpore a T.S.A. tendrá un reconocimiento médico inicial, que tendrá carácter obligatorio.

La Empresa velará por la eliminación, cuando esto sea posible, de productos o procesos no respetuosos con la conservación del Medio Ambiente, sustituyéndolos por otros más inocuos. En cualquier caso, en lo referente a productos dañinos para el medio ambiente, se actuará siempre conforme a los principios de mínimo consumo indispensable y posibilidad de reciclaje de los mismos. La Empresa estará abierta a la búsqueda de alternativas viables a las fuentes de energía tradicionales (no renovables), aunque mientras persista la utilización de éstas, se actuará conforme al criterio de reducción de gastos energético en todos los ámbitos de su actividad.

Comité de Seguridad, Salud, y Medio Ambiente:

Los trabajadores tienen derecho a la información y participación en la Empresa, en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Esta participación se ejercitará a través de los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud.

La Empresa proporcionará los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano prioritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Sus normas de funcionamiento y funciones estarán descritas mediante el Reglamento de funcionamiento Interno del Comité de Seguridad y Salud, aprobado por ambas representaciones, de acuerdo con la legislación vigente.

Los Delegados de Prevención serán designados por el Comité de Empresa, entre sus propios miembros. Excepcionalmente el Comité también podrá designar como Delegados de prevención, previa aceptación de la empresa, a trabajadores que no sean representantes del personal.

Pozuelo de Alarcón, a 19 de diciembre de 2013.

ANEXO I

Tablas Salariales

Tabla Salarial Año 2013

Nivel	Subalterno	Administrativo	Producción Externa	Operador	Técnico	Mínimo	Máximo
10			Nivel 10		Nivel 10		50.798,72
9			Nivel 9		Nivel 9		42.538,77
8			Nivel 8	Nivel 8	Nivel 8		34.815,71
7			Nivel 7	Nivel 7	Nivel 7		30.148,83
6		Nivel 6	Nivel 6	Nivel 6	Nivel 6		28.302,61
5		Nivel 5	Nivel 5	Nivel 5	Nivel 5		24.573,36
4		Nivel 4	Nivel 4	Nivel 4	Nivel 4		22.095,38
3	Nivel 3	Nivel 3	Nivel 3	Nivel 3	Nivel 3		20.236,89
2	Nivel 2	Nivel 2	Nivel 2	Nivel 2	Nivel 2		18.171,90
1	Nivel 1	Nivel 1	Nivel 1	Nivel 1	Nivel 1		16.932,90
E	Nivel E	Nivel E	Nivel E	Nivel E	Nivel E	12.451,88	15.619,57

Complemento de turnos: 2.941,45 anual.

Complemento de distribución irregular: 2.490,63 anual.

Complemento de disponibilidad: 2.788,64 anual.

Complemento de responsabilidad:

Supervisor: 6.640,96 anual.

Responsable de turno: 4.980,69 anual.

Jefe de Proyecto: 2.075,23 anual.

Responsable de eventos: 2.075,23 anual.

Coordinador: 6.226,01 anual.

Escala de retribución de los trabajos extraordinarios:

Trabajo extraordinario Nivel 1: 23,30 día.

Trabajo extraordinario Nivel 2: 46,59 día.

Trabajo extraordinario Nivel 3: 62,11 día.

Trabajo extraordinario Nivel 4: 77,65 día.

Importe dietas:

Dieta completa diaria España: 35,55 día.

Media dieta diaria España: 17,78 día.

Resto U.E. diaria: 67,69 día.

Media dieta U.E. Diaria: 34,17 día.

No U.E. diaria: 67,96 día.

Por la empresa:

Werner Schuler.

Pedro López-Carrero García.

Por los Representantes de los trabajadores:

Miguel Vila Gómez.

Antonio José Varela Martínez.

Arturo Ochoa Casariego.

Javier Harguindey Cid.

Miguel Angel García Almendro.