

**18620** *ORDEN de 19 de junio de 1998 por la que se ejerce el derecho de tanteo para el Estado sobre varios lotes en subasta celebrada el día 18 de junio.*

A propuesta del Director general del Organismo Autónomo Biblioteca Nacional y en aplicación del artículo 41.2 del Real Decreto 111/1986, de 10 de enero, he resuelto:

Primero.—Ejercer el derecho de tanteo por el Estado sobre los lotes de libros que se relacionan en el anexo y que fueron subastados el día 18 de junio de 1998, en la Casa de Subastas de Barcelona, calle Consell del Cent, número 278, principal, de Barcelona.

Segundo.—Que se abone a su propietario el precio total de remate por importe de 2.460.000 pesetas, más los gastos correspondientes que deberá certificar la sala de subastas.

Tercero.—Los lotes se adquirieren con destino a la Biblioteca Nacional, quedando depositados en su departamento de Patrimonio Bibliográfico.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.  
Madrid, 19 de junio de 1998.

AGUIRRE Y GIL DE BIEDMA

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Cultura e Ilmos. Sres. Subsecretario del Departamento y Director general del Organismo Autónomo Biblioteca Nacional.

#### ANEXO

91. Albornoz, Diego de. «Cartilla política y christiana...». Lisboa, Pedro Craesbeck, 1667. 85.000 pesetas.

94. Antonio de Florencia (Confessionale). Ieus, Maria. Dominicus/incomencia Uno Confessionale Vulgare... (S.1, s.a) (Milán, Leonardo Pachel y V. Scinlenzeler, ca. 1477-1480). 500.000 pesetas.

147. Gazán, Francisco. «Libro y Baraja nuevos e inseparables para la Academia, y Juego de Armerías de los Escudos de Armas de las quatro Monarquías Mayores...». Madrid, imprenta de don Pedro Joseph Alonso y Padilla, 1732. 60.000 pesetas.

177. Márquez, Agustín Antonio. «Modo de examinar la conciencia. Que se puede practicar dos veces al día». Méjico (s.i.), finales del siglo XVIII. 15.000 pesetas.

178. «Bosquejo de la Máscara Real que los gremios de la ciudad de Barcelona, executan en obsequio de la Serenísima Señora, Infanta Doña María Antonia duquesa de Saboya...». (Barcelona, ca. 1750). 1.600.000 pesetas.

216. «Pragmática sanctio feta per Ferrando rey de Aragón...». Barcelona, Carlos Amorós, 1513. 160.000 pesetas.

218. Romano, Alfonso. «Recopilación de toda la theorica y práctica de cirugía, muy importantes para los practicantes de ella». Valencia, Benito Macé, 1665. 40.000 pesetas.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**18621** *REAL DECRETO 1810/1998, de 31 de julio, por el que se concede la Medalla de Oro al Mérito en el Trabajo a doña María Socorro Amalia Tellado López.*

En atención a los méritos que en ella concurren, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 31 de julio de 1998,

Vengo en conceder la Medalla de Oro al Mérito en el Trabajo a doña María Socorro Amalia Tellado López.

Dado en Palma de Mallorca a 31 de julio de 1998.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales,  
JAVIER ARENAS BOCANEGRA

**18622** *RESOLUCIÓN de 9 de julio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Telefónica Servicios Avanzados de Información, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Telefónica Servicios Avanzados de Información, Sociedad Anónima» (número de código: 9011872), que fue suscrito con fecha 11 de junio de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 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, 9 de julio de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «TELEFÓNICA SERVICIOS AVANZADOS DE INFORMACIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA»

#### PREÁMBULO

En presente Convenio Colectivo de empresa, se suscribe, de una parte, por la empresa «Telefónica Servicios Avanzados de Información, Sociedad Anónima», con domicilio en la calle de Julián Camarillo, 6, de Madrid, a través de su Dirección, y de otra parte, por el Comité de Empresa de la misma, como representantes legales de los trabajadores de su plantilla, estando compuesto del presente preámbulo y XXIX cláusulas.

#### CLÁUSULA I

##### Ámbito funcional y territorial

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de «Telefónica Servicios Avanzados de Información, Sociedad Anónima» (en adelante T.S.A.I.) constituidos o que puedan constituirse en el futuro durante el período de vigencia del mismo, en todo el territorio del Estado.

#### CLÁUSULA II

##### Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo afecta a los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa, excepto:

- Los de Alta Dirección comprendidos en el artículo 1.3.c) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Los que desempeñan cargo de Director de Compañía, Director de Área o denominaciones equivalentes.
- Aquellos otros puestos de responsabilidad que se declaren excluidos previa la aceptación por los interesados.

#### CLÁUSULA III

##### Vigencia

El presente Convenio iniciará su vigencia el día de la fecha de su firma, finalizando la misma el 31 de diciembre de 1999, con excepción de la revisión salarial del año 1998, que tendrá efecto retroactivo desde el 1 de enero. El Convenio será prorrogable tácitamente de año en año, si no mediara denuncia previa de una de las partes, efectuada con un plazo mínimo de un mes respecto de la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

## CLÁUSULA IV

**Vinculación del Convenio**

El presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase alguna de sus cláusulas ya que su contenido debe ser uno e indivisible en su aplicación, debiendo las partes acordar las modificaciones necesarias para ajustar a la legalidad el texto.

## CLÁUSULA V

**Compensación y absorción**

Las condiciones pactadas compensan y sustituyen a la totalidad de las que anteriormente rigieran, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Las mejoras económicas y de otra índole que pudieran establecerse por disposiciones legales serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual por este Convenio.

## CLÁUSULA VI

**Comisión de Interpretación y Vigilancia**

Se constituirá, en un plazo máximo de veinte días con posterioridad a la firma del Convenio, una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros designados por la Dirección de la Empresa y dos miembros designados por el Comité de Empresa, para la vigilancia y el control del cumplimiento del Convenio Colectivo de «T.S.A.I., Sociedad Anónima».

La Comisión se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes y será competencia de la misma regular su propio funcionamiento de conformidad con lo establecido en las presentes normas. A las reuniones de esta Comisión podrá asistir también un miembro más por cada una de las dos partes, como asesor, con voz pero sin voto.

La comparecencia será obligatoria por ambas partes.

Las funciones encomendadas a la Comisión se ejercerán necesariamente con carácter previo y sin merma de la competencia que a la jurisdicción laboral o a la Administración corresponda en cada caso.

## CLÁUSULA VII

**Prelación de normas laborales**

La prestación del trabajo entre «T.S.A.I., Sociedad Anónima» y sus empleados, se regirá por lo establecido en el presente Convenio y, en todo lo no estipulado expresamente en el mismo, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente y demás disposiciones legales de ámbito general.

## CLÁUSULA VIII

**Grupos laborales**

Los empleados se encuadran en los siguientes grupos laborales y salarios de entrada correspondientes.

Administrativos y soporte	Técnicos especializados	Técnicos y Titulados
2.000.000	2.200.000	2.500.000

Administrativos y Soporte: Incluye personal que realiza tareas administrativas, de apoyo y/o de mantenimiento, entre otras.

Técnicos especializados: Comprende el personal cualificado para tareas técnicas de operación, instalación, entre otras.

Técnicos y titulados: Comprende el personal de alta cualificación que requiere para desempeñar sus tareas una titulación de grado superior o medio y/o la experiencia y los conocimientos equivalentes.

El nivel salarial correspondiente a cada trabajador dentro de su grupo profesional se determinará en el momento de la contratación en su documento, de acuerdo con la experiencia y valoración profesional del trabajador contratado. A falta de pacto expreso en el contrato, se entiende como «nivel de entrada» el que figura en la tabla anterior.

## CLÁUSULA IX

**Naturaleza y distribución del salario**

Los conceptos salariales son los siguientes:

**Salario fijo.** Es el salario base que figura en la nómina más los complementos personales que se perciban. El salario que cada trabajador tenga señalado como fijo se percibirá dividido en catorce pagas, dos de las cuales serán extraordinarias.

El período de devengo de las pagas no extraordinarias es mensual y se abonará antes del día 28 de cada mes.

El período de devengo de las pagas extraordinarias es semestral, del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre.

El personal que ingrese o cese a lo largo del año tendrá derecho a la percepción de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias en función del tiempo trabajado.

**Revisión salarial.** Los salarios fijos determinados individualmente para cada trabajador podrán ser revisados anualmente con efecto de 1 de enero teniendo en cuenta como criterios, entre otros:

El desempeño del trabajador en el año anterior y  
La referencia salarial de mercado.

En el año 1998 se utilizará únicamente la referencia salarial de mercado.

Se aplicará el porcentaje de la tabla «revisión salarial-salario fijo» que se publicará cada año. De igual manera se informará a cada empleado sobre su referencia de mercado.

La revisión salarial anual afectará a los empleados en plantilla existentes al 31 de diciembre del año anterior.

**Salario variable.** Además del salario fijo, a partir de 1999, los trabajadores afectados por este Convenio podrán percibir determinadas cantidades en concepto de salario variable por cumplimiento de objetivos, con carácter anual y no consolidable. A principio de cada año se dará a conocer la tabla de «salario variable por cumplimiento de objetivos».

El porcentaje de salario variable a aplicar para 1999, con un cumplimiento a nivel del Plan, como mínimo será del 4 por 100.

El pago de los salarios variables se realizará una vez efectuada la evaluación de los resultados, en febrero del año siguiente, y de una sola vez.

El Área de Recursos Humanos solucionará aquellos problemas que surjan durante el proceso de evaluación del desempeño, pero además se creará un Comité de Compensaciones al que cualquier empleado podrá acceder y que tomará la última decisión en el desacuerdo. A través de Recursos Humanos, el Director convocará al Comité cuando sea necesario.

Dicho Comité estará formado por el Administrador único, el Director general de T.S.A.I., del Director de Recursos Humanos y un representante del Comité de Empresa.

## CLÁUSULA X

**Complementos salariales**

**Antigüedad:** El concepto de antigüedad se transformará el 1 de enero de 2000 y lo que hasta ese momento se percibía como tal, se integrará en el sueldo fijo. Para sustituir la antigüedad, se introducirá un complemento sustitutorio.

**Complemento por disponibilidad:** Para la atención del servicio fuera de la jornada laboral.

El personal de los servicios que se detallan más adelante, podrá ser requerido con el fin de estar disponible en los casos que el servicio así lo requiera.

Se contemplan dos tipos de disponibilidad:

A) Disponibilidad y presencia: Supone la localización telefónica o mediante otro mecanismo alternativo que la empresa suministrará. Ello implica no estar en lugares sin cobertura por períodos superiores a una hora.

En caso de que la incidencia no se resuelva mediante una actuación en remoto, el empleado deberá estar en las dependencias de la compañía en un tiempo inferior a las dos horas.

B) Disponibilidad en remoto: Supone la localización telefónica o mediante otro mecanismo alternativo que la empresa suministrará. Ello implica no estar en lugares sin cobertura por períodos superiores a una hora.

Esta disponibilidad no conlleva la necesidad de presencia en las dependencias de la compañía.

La empresa planificará las disponibilidades del personal con, al menos, una semana de antelación, reservándose, sin embargo, un período menor si por causa de fuerza mayor no pudiera cubrirse un servicio previamente planificado.

El incumplimiento sin causa justificada por parte del empleado de las condiciones descritas podrá acarrear una penalización económica sobre el complemento a percibir.

Se plantean tres tipos de disponibilidad según la duración de diez, quince y treinta días naturales, que serán remunerados con las siguientes compensaciones:

	1998		1999	
	Tipo A	Tipo B	Tipo A	Tipo B
10 días .....	42.000	29.000	46.400	31.900
15 días .....	50.000	35.000	55.000	38.500
30 días .....	58.000	41.000	63.800	45.100

El cómputo de la disponibilidad será mensual y el complemento se percibirá en la nómina del mes siguiente al que se ha producido la disponibilidad.

Servicios que requieren disponibilidad:

Dirección de Implantación:

Mensajería.  
Internet.

Dirección de Explotación:

Administración de Servicios.  
Comunicaciones y Sistemas.  
Atención Personalizada.  
CIAU.

Dirección de Organización y Finanzas:

Servicios Generales/Mantenimiento.  
Sistemas de Información.

Trabajos extraordinarios. Se considera trabajo extraordinario, todo aquel que es esporádico y limitado en el tiempo. Deberá realizarse fuera de la jornada laboral y será determinado por el responsable de la unidad correspondiente. Su retribución monetaria se determinará según los casos siguientes:

	Pesetas
Trabajos nocturnos menos de 6,5 horas .....	16.125
Trabajos nocturnos entre 6,5 horas y 8,5 horas .....	25.150
Trabajos fuera de jornada entre 2 y 2,5 horas .....	6.450
Trabajos fuera de jornada entre 2,5 horas y 3,5 horas .....	8.260
Trabajos fuera de jornada entre 3,5 horas y 4,5 horas .....	10.100
Desplazamientos < 200 kilómetros .....	2.725
Desplazamientos > 200 kilómetros .....	4.650

Los trabajos en fin de semana incrementan el complemento en un 50 por 100.

Complemento de jornada partida: Para aquellos empleados, que por necesidades del servicio y a instancias de su responsable, realicen la jornada intensiva de treinta y cinco horas en jornada partida percibirán 4.000 pesetas/día. El responsable de cada área determinará el número de personas y días, así como la distribución del horario. En este complemento está incluida la ayuda de comida, ya que durante los meses de jornada intensiva no se entregarán vales de comida.

Este complemento se hará efectivo desde la fecha de firma de este Convenio, julio y agosto en 1998 y durante los meses de julio y agosto en 1999.

#### CLÁUSULA XI

##### Calendario laboral y jornada anual

El calendario laboral y el cómputo de horas anuales se establecerán anualmente ateniéndose a los horarios que se establecen en esta cláusula. Se dará la publicidad necesaria para su conocimiento por todo el personal.

Personal no sujeto a turnos. Se establece un horario de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes, durante todo el año, excepto en los meses de junio, julio y agosto en el año 1998 y julio y agosto en el 1999 en que la jornada será de treinta y cinco horas semanales.

Jornada de invierno (cuarenta horas semanales):

De lunes a jueves:

Entrada: Siete treinta a nueve treinta.

Salida: Dieciséis cuarenta y cinco a diecinueve quince.

El horario de comida será como mínimo de una hora, entre las trece treinta y las quince horas.

Viernes:

Entrada: Siete treinta a nueve treinta.

Salida: Catorce treinta a dieciséis treinta.

El cómputo de horas es semanal, siendo la hora límite de entrada las nueve treinta horas y la salida a partir de las dieciséis cuarenta y cinco de lunes a jueves, y las catorce treinta los viernes.

Jornada de verano (treinta y cinco horas semanales):

De lunes a viernes:

Entrada: Siete treinta a nueve.

Salida: Catorce treinta a dieciséis.

El cómputo de horas es semanal, siendo la hora límite de entrada las nueve y a partir de las catorce treinta la salida.

#### CLÁUSULA XII

##### Horas extraordinarias

Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, el empleado deberá prolongar su jornada con un máximo de una hora diaria y ochenta al año. La compensación de este exceso se efectuará mediante la reducción de jornada en un tiempo equivalente incrementado en un 50 por 100, cualquier otro día del año.

Cuando un empleado realice horas extras, se deberá rellenar un modelo, creado al efecto, y enviarlo a Recursos Humanos con copia al Comité de Empresa. Mensualmente se informará al Comité de Empresa de las horas extraordinarias realizadas durante dicho período.

#### CLÁUSULA XIII

##### Vacaciones

Los empleados tendrán derecho a un período de vacaciones anuales de veinticinco días laborables (de lunes a viernes) en 1998 y veintisiete en 1999. A partir de 1999, el período mayor será como mínimo de catorce días laborables y deberá ser disfrutado, salvo necesidades del servicio, durante los meses de julio y agosto. El resto de días se tomarán de acuerdo con el jefe inmediato.

Las vacaciones no son sustituibles por compensación monetaria alguna, excepto en caso de cese en la empresa antes de su disfrute.

En los casos de baja por enfermedad, la Comisión de Salud Laboral estudiará si se interrumpe el disfrute de vacaciones.

#### CLÁUSULA XIV

##### Permisos retribuidos

Los empleados, previo aviso y justificación, tendrán derecho a obtener permisos retribuidos en los casos siguientes y con la duración indicada para cada uno:

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Cuatro días en caso de nacimiento de un hijo.

Tres días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

Un día por traslado del domicilio habitual.

Dos días por asuntos personales al año en 1998 y un día en 1999.

Para el cumplimiento de deberes públicos de carácter inexcusable y personal, al tiempo que establezcan las disposiciones legales de aplicación y, en su defecto, por el tiempo indispensable.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, ya sea natural o adoptado, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo. La empleada podrá voluntariamente sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

Se concederá licencia con efecto de ocho horas antes, en caso de exámenes finales y pruebas parciales liberatorias para la obtención de un título académico o profesional, siempre y cuando apruebe dicho examen o no exceda de tres suspensos/año. En caso contrario se considerará permiso no retribuido.

Se consideran como días no laborables el 24 y el 31 de diciembre.

#### CLÁUSULA XV

##### Reducción de jornada

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de seis años o disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

#### CLÁUSULA XVI

##### Excedencia voluntaria

Los empleados fijos con un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a solicitar su pase a la situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año y no superior a cinco. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso, en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en la empresa.

#### CLÁUSULA XVII

##### Servicio militar o civil sustitutorio

La realización del servicio militar o civil sustitutorio es causa de suspensión del contrato dando lugar a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

Si el empleado pudiera disponer de tiempo suficiente, podrá simultanear el servicio militar o civil sustitutorio con su puesto de trabajo, siempre y cuando sea posible en atención a las necesidades de la empresa.

El período dedicado al servicio militar o civil sustitutorio no causará interrupción en el cómputo de años para el complemento de mérito.

#### CLÁUSULA XVIII

##### Viajes y desplazamientos

En los viajes en avión se utilizarán billetes de clase turista.

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

Para la utilización del automóvil particular en los desplazamientos fuera de la localidad de trabajo, se requerirá la autorización de la empresa, que abonará 36 pesetas/kilómetro.

#### CLÁUSULA XIX

##### Alojamiento y manutención

Desplazamientos nacionales:

En desplazamiento nacionales todo el personal viajará bajo el mismo régimen de alojamiento y dietas.

La empresa gestionará y abonará el alojamiento de los empleados desplazados en hoteles de tres estrellas o categoría superior.

Los empleados tendrán derecho a renunciar al hotel reservado por la empresa, debiendo compensar esta última al desplazado con la cantidad adicional por noche acordada.

La dieta diaria de viaje se fija en 5.600 pesetas. La compensación por renuncia al hotel facilitado por la empresa se fija en 4.600 pesetas, y la dieta de alojamiento y manutención para estancias superiores a un mes es de 8.700 pesetas diarias.

Las dietas serán percibidas en su integridad desde el primer día del desplazamiento, siempre que se pernocte fuera de la residencia de trabajo.

Se percibirá media dieta, 2.800 pesetas, siempre y cuando la comida se haga fuera de la residencia de trabajo y no se pernocte fuera de la residencia.

Desplazamientos internacionales:

En los desplazamientos internacionales inferiores a quince días el personal viajará a gastos pagados, pactándose individualmente en aquellos viajes de duración superior.

#### CLÁUSULA XX

##### Ayuda de comida

Se establece una ayuda de comida de 1.000 pesetas para 1998, a partir del 1 de septiembre y de 1.100 pesetas para 1999, para aquellos empleados que realicen jornada partida (exceptuando los meses de julio y agosto) y por día de jornada partida. Dicha ayuda en ningún caso tendrá la consideración de retribución en especie.

#### CLÁUSULA XXI

##### Anticipos de haberes

El personal de la empresa podrá, sin necesidad de alegar motivo alguno, solicitar de ésta un anticipo cuya cuantía no podrá exceder las cantidades devengadas de la mensualidad en curso, así como de la paga extraordinaria correspondiente (paga extraordinaria de verano en el primer semestre del año y paga extraordinaria de Navidad en el segundo semestre del año).

#### CLÁUSULA XXII

##### Otros anticipos

Los empleados podrán solicitar anticipos de hasta 900.000 pesetas, no pudiendo superar, en ningún caso, tres mensualidades brutas de salario fijo, a devolver en doce meses a partir de la concesión, sin intereses.

Durante el período de amortización de este anticipo, no se podrá solicitar otro nuevo.

En caso de cese en la empresa, las cantidades pendientes de amortización podrán deducirse de la liquidación o finiquito.

Se considerarán las condiciones tributarias que correspondan según Ley.

El número máximo de anticipos a conceder por la empresa será fijado anualmente. Para el período 1998-1999 se fija en 24 anticipos anuales.

#### CLÁUSULA XXIII

##### Prestaciones por enfermedad, maternidad o accidente

La empresa complementará los subsidios legalmente establecidos para las situaciones de incapacidad temporal hasta el 100 por 100 del salario real fijo correspondiente que se haya percibido en el último mes, a partir del primer día de la baja.

En todos los supuestos y para la percepción del complemento en las cuantías establecidas será necesaria la justificación oportuna, parte de baja o de asistencia médica extendido por el facultativo de la Seguridad Social asignado al empleado.

Asimismo, la empresa aplicará en toda su extensión las facultades de control que le otorgan las disposiciones legales vigentes en la materia y en sus respectivas normas de desarrollo en relación con la suspensión del complemento en situación de incapacidad temporal como de las demás prestaciones establecidas. En función de estas facultades la empresa determinará aquellos casos en los que no se abonará el complemento.

#### CLÁUSULA XXIV

##### Beneficios sociales

Plan de pensiones:

Se decide crear un plan de pensiones para empleados de T.S.A.I., de adhesión voluntaria encuadrado en la modalidad de empleo, de aportación definida, con aportaciones obligatorias. En el año 1998 la aportación del

promotor será del 3,2 por 100 y la aportación de los partícipes del 1,1 por 100 del salario bruto anual y para 1999 de 6,87 por 100 y del 2,2 por 100, respectivamente.

Mientras se crea dicho Plan, estas aportaciones se ingresarán en un plan de pensiones individual, que se movilizarán al plan de empleados de T.S.A.I., en el momento en que éste entre en vigencia.

Tiene consideración legal de retribución en especie sin ingreso a cuenta.

Seguro de vida e invalidez:

La empresa tiene contratado un seguro de vida, actualizado permanentemente con la cobertura de los siguientes riesgos asegurados:

Fallecimiento.

Invalidez permanente absoluta.

Fallecimiento por accidente.

Invalidez permanente absoluta o permanente parcial por accidente.

Cada una de estas contingencias se encuentra garantizada con una capital asegurado equivalente a tres salarios fijos anuales, a excepción de la invalidez permanente parcial que se indemniza conforme al cuadro de invalideces pactado en póliza.

En virtud de la legislación vigente tiene la consideración legal de retribución en especie sin ingreso a cuenta.

Seguro médico:

Se establece un seguro de asistencia médica, para la unidad familiar, que garantiza una asistencia complementaria a las prestaciones que establece el régimen general de la seguridad social, cuyo coste será soportado por la empresa y tendrá la consideración legal de retribución en especie.

Playa de Madrid:

Los empleados que lo deseen se podrán dar de alta en las instalaciones deportivas «El Pardo». Las cuotas de mantenimiento se cargarán en la nómina a trimestre vencido.

#### CLÁUSULA XXV

##### Otros beneficios sociales

Se analizará la posibilidad de constituir un fondo común para las tres empresas del grupo TTD, creando una Comisión Mixta para su administración.

#### CLÁUSULA XXVI

##### Integración de minusválidos

La empresa se compromete a poner de su parte todas las medidas necesarias para cumplir con lo previsto en la Ley de Integración Social de Minusválidos, en lo que a oportunidades de empleo se refiere y dentro de las posibilidades de «T.S.A.I, Sociedad Anónima».

#### CLÁUSULA XXVII

##### Salud laboral

Con el fin de vigilar y desarrollar las funciones propias que confiere a la normativa legal sobre esta materia, se crea el Comité de Seguridad y Salud Laboral. Este Comité estará formado por tres miembros designados por la Dirección de la empresa y tres designados por el Comité de Empresa y se regirá por lo dispuesto por la Ley 31/1995, de 18 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normativa existentes sobre la materia.

#### CLÁUSULA XXVIII

##### Derechos sindicales

La empresa se compromete a reconocer a las Secciones Sindicales y a respetar la libertad de opinión de sus trabajadores y a su libre sindicación, todo ello en los términos previstos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical. A petición de los interesados, la empresa procederá al descuento en nómina de la cuota sindical, entregándose posteriormente a la Sección Sindical.

Con independencia de las asambleas, que deberán convocarse siguiendo el procedimiento y plazos previstos en la legislación vigente, los repre-

sentantes del Comité podrán difundir sus comunicados entre los trabajadores sin afectar al proceso productivo de la empresa.

Los miembros del Comité de una misma candidatura podrán cederse entre sí las horas sindicales que no hubieran utilizado, dentro del cómputo mensual.

#### CLÁUSULA XXIX

##### Selección, promoción y formación

Las vacantes que se produzcan en la empresa, así como las nuevas plazas se harán públicas para que puedan presentarse todos aquellos empleados que se adecuen al perfil solicitado, a excepción de las que sean puestos de confianza de la empresa, es decir, personal no acogido a este Convenio.

Es voluntad de la empresa dar preferencia y facilitar la promoción del personal siempre y cuando se reúnan los requisitos del perfil.

Teniendo en cuenta el papel que la formación juega en la calidad del servicio y en la motivación individual de los trabajadores, durante la vigencia de este Convenio se impulsará la formación con acciones tendentes a posibilitar, en un plazo de tiempo razonable, el acceso de todos los trabajadores a la formación para ejercer las funciones del grupo laboral al que pertenecen.

Los cursos organizados por la empresa serán abonados en su totalidad.

Se prevé como objetivo para los dos años, un promedio de cincuenta horas/año por empleado.

Recursos Humanos informará trimestralmente al Comité de Empresa sobre el cumplimiento del Plan y de los programas de formación.

#### ANEXO I

##### Revisión salarial

Para 1998, subida lineal de 85.000 pesetas, más incremento del 2 por 100 de la masa salarial, que se distribuirá según la siguiente tabla:

Bandas referencia de mercado: 80-90. Porcentaje incremento: 2,5 por 100.

Bandas referencia de mercado: 90-110. Porcentaje incremento: 1,5 por 100.

Bandas referencia de mercado: >110. Porcentaje incremento: 0,1 por 100.

Para 1999, subida lineal de 85.000 pesetas, más incremento del 1,5 por 100 de la masa salarial, que se distribuirá según los porcentajes que se acuerden a principios del año.

#### ANEXO II

El complemento de antigüedad de los empleados de T.S.A.I. a 31 de diciembre de 1999 se integrará en el sueldo fijo y se considerará como tal a todos los efectos.

En el año 2000, el salario variable por cumplimiento de objetivos al nivel del Plan pasará a ser del 8 por 100, a excepción de los empleados que cumplan trienio en este año que podrán elegir entre una de las dos opciones siguientes:

Cumplimiento de objetivos a nivel del Plan de un 8 por 100 o

Cumplimiento de objetivos a nivel del Plan de un 4 por 100 y percibir la cuantía del concepto de antigüedad que le corresponda, según la tabla adjunta, añadiéndose a su salario fijo.

Niveles 1 a 5: 79.855.

Niveles 6 a 12: 111.814.

En este caso, el no cumplimiento del Plan no implicará la no incorporación en su salario fijo de dicha cuantía.

A partir del 1 de enero de 2001 dejará de existir el complemento por antigüedad, desde este momento se introducirá el complemento de eficacia.

El complemento de eficacia se percibirá cuando un empleado cumpla sus objetivos durante dos años consecutivos al nivel del Plan o superior, viendo incrementado su variable en un 1 por 100 en el segundo año.

Si mantiene su cumplimiento en años sucesivos, cada año se incrementará un 0,5 por 100 del salario variable fijado para ese año.

En caso de no cumplir el Plan de los objetivos en un año, se le penalizará con 1 punto.

Este Acuerdo será revisado en las fechas de revisión de los sucesivos convenios.