

## AYUDANTE

N. Trienios (€)	Salario (€)	Antigüedad (€)	Suma (€)	Horas ordinarias (€)	Horas extraordinarias	
					Días laborables (€)	Días festivos (€)
0	27,68		27,68	6,83	11,96	20,49
1	27,68	0,50	28,18	6,95	12,17	20,86
2				7,08	12,39	21,24
3				7,20	12,60	21,61
4				7,33	12,82	21,98
5				7,45	13,04	22,35
6				7,57	13,25	22,72
7				7,70	13,47	23,09
8				7,82	13,68	23,46
9				7,94	13,90	23,83
10				8,07	14,11	24,20
11				8,19	14,33	24,57
12				8,31	14,55	24,94
13				8,44	14,76	25,31
14				8,56	14,98	25,68
15				8,68	15,19	26,05

## PEÓN

N. Trienios (€)	Salario (€)	Antigüedad (€)	Suma (€)	Horas ordinarias (€)	Horas extraordinarias	
					Días laborables (€)	Días festivos (€)
0	26,44		26,44	6,53	11,42	19,58
1	26,44	0,44	26,88	6,63	11,61	19,90
2				6,74	11,80	20,23
3				6,85	11,99	20,55
4				6,96	12,18	20,88
5				7,07	12,37	21,21
6				7,18	12,56	21,53
7				7,29	12,75	21,86
8				7,39	12,94	22,18
9				7,50	13,13	22,51
10				7,61	13,32	22,83
11				7,72	13,51	23,16
12				7,83	13,70	23,49
13				7,94	13,89	23,81
14				8,05	14,08	24,14
15				8,15	14,27	24,46

## 2372

*RESOLUCIÓN de 23 de enero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio colectivo de Telefónica Servicios Audiovisuales, S.A.U.*

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, S.A.U. (Código de Convenio n.º 9013192), que fue suscrito con fecha 22 de noviembre de 2006 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 23 de enero de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**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 de Empresa y a las Secciones Sindicales más representativas 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 de Empresa.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio entra en vigor con efectos del 1 de enero de 2007 con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2009.

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 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.

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 Acuerdo Interconfederal sobre la solución extrajudicial de conflictos colectivos (ASEC III) de fecha 29 de enero de 2005 y su Reglamento de aplicación. 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 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 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.

#### 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 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.

## TÍTULO III

### Régimen retributivo

#### Artículo 10. *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 11. *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 12. *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 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 13. *Complemento de distribución irregular de la jornada.*

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. Su cuantía, computada a efectos de cálculo por mes de trabajo, será la fijada en el anexo de este convenio.

#### Artículo 14. *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 15. *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, 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. Dentro del complemento de disponibilidad, se incluye, entre otros cuya regulación y cuantías puedan establecerse en el futuro, el de Estaciones Terrenas Transportables, que, dentro de los márgenes delimitados por la legislación vigente en cada momento, comprenderá, en casos de necesidades de servicio, una disposición efectiva máxima de un 30% de los días libres correspondientes al trabajador en cómputo anual. Su cuantía, computada a efectos de cálculo por mes de trabajo, será la fijada en el anexo de este convenio.

#### Artículo 16. *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 17. *Préstamos y anticipos.*

1. El personal de plantilla 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 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.

#### Artículo 18. *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 19. *Incremento salarial.*

1. Para el año 2007, los salarios se actualizarán de acuerdo al IPC real. Para los años 2008 y 2009, los salarios se actualizarán de acuerdo al IPC real + 0,5%, estando este suplemento sobre el IPC sujeto al cumplimiento del Resultado Neto presupuestado para el año anterior.

2. 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 20. *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 21. *Jornada de trabajadores a turnos.*

1. La jornada de trabajadores a turnos anual queda establecida en 1.760 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.

#### Artículo 22. *Jornada de trabajadores con distribución irregular.*

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

#### Artículo 23. *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. 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 8:30 a 9:00 y salida de 13:30 a 14:00

Tardes, entrada de 15:00 a 15:30 y salida de 18:15 a 18:45

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

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.

#### Artículo 24. *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 25. *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 26. *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.

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) Ocho días naturales en los casos de fallecimiento de cónyuge o hijos.
- d) Cuatro días en los casos de nacimiento o adopción de hijos.
- e) Cuatro días 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.
- h) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- i) Dos días naturales por enfermedad grave de familiar o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 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.

### TÍTULO V

#### Excedencias y suspensión del contrato de trabajo

##### Artículo 27. *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 28. *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 será presentado en la Empresa en el plazo de cinco días contados a partir del siguiente a su expedición.

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.

### TÍTULO VI

#### Indemnizaciones y percepciones no salariales

##### Artículo 29. *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 0,21 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 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 31 € diarios,
- b) Media dieta de 15 € diarios.

2. Para estancias superiores a un mes

a) Alojamiento buscado y ofrecido por la empresa, y una dieta de 31 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 60 € diarios,
- b) Media dieta de 30 € 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 60 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 período de un año, con el gasto del viaje a cargo de la empresa en clase turista.

Para los años 2007, 2008 y 2009 los importes por viajes y desplazamientos quedarán actualizados de acuerdo al IPC.

Artículo 30. *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 31. *Vales de comida.*

A partir del año 2007, los trabajadores de TSA que trabajen con horarios de jornada partida recibirán un vale de comida de 7,81 euros por cada día de jornada partida efectivamente trabajado. Estos vales no se recibirán durante los períodos 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 32. *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 33. *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 de 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 34. *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 35. *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.
- b) La ausencia injustificada de un día al trabajo.
- 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) La negligencia en la conservación del material de trabajo que, sin afectar a su funcionamiento, lo deteriore más allá del desgaste normal del mismo.
- e) Descuido o demora injustificados en la ejecución del servicio cuando no altere de forma sustancial la realización del trabajo.
- f) No comunicar los cambios de residencia o domicilio.
- g) Fumar en lugares prohibidos debidamente señalizados.
- h) 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.
- b) La reincidencia en ausencia injustificada al trabajo en el período de treinta días.
- 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.
- 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) La reincidencia en faltas graves por ausencias injustificadas al trabajo en un período de 60 días naturales.
- b) La embriaguez o toxicomanía habitual que repercuta negativamente en el trabajo.
- c) 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.
- d) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca muy grave daño a la empresa.
- e) Los malos tratos de palabra y obra a jefes, compañeros, subordinados o familiares que convivan con ellos.
- f) El incumplimiento grave de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- g) La simulación de accidente o enfermedad.
- h) El quebrantamiento grave de la disciplina que provoque alteraciones importantes en la marcha del servicio.
- i) 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.
- j) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño del trabajo que produzca un daño grave a la empresa.
- k) La reiteración o reincidencia en falta grave.
- l) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.

m) 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.

n) 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.

o) 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 36. 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.

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

### Beneficios sociales

#### Artículo 37. Plan de pensiones.

Se establece la introducción progresiva de 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 el año 2007 la aportación de la empresa será del 1,5% del salario bruto y la aportación del trabajador será del 1,5% del salario bruto, y para los años 2008 y 2009 los porcentajes de aportación de la empresa y el trabajador serán los siguientes: 2,5% y 2% para el 2008 y 3% y 2% para el 2009, quedando sujeto los demás términos del mismo a lo establecido en el reglamento del fondo y ley aplicable.

## TÍTULO XI

### Seguridad y salud

#### Artículo 38. 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.

#### Disposición adicional primera. Integración en grupos de los puestos de trabajo de Aragón.

El catálogo de puestos de trabajo ocupado por los trabajadores de la Comunidad Autónoma de Aragón pasa a integrarse dentro del sistema de grupos profesionales descrito en el artículo 8 del presente Convenio, todo ello con el siguiente resultado:

Puestos de trabajo	Se integra en grupo
<i>TV</i>	
Administrador de Sistemas.	Técnico.
Técnico electrónico e Informático.	Técnico.
Gestor de Contenidos.	Técnico.
Documentalista.	Técnico.
Operador de Ingesta y Catalogador.	Operador.
Técnico de Operación de equipos.	Operador.
Técnico de Control de Imagen e Iluminación.	Operador.
Técnico de Operación de Sonido.	Operador.
Grafista.	Operador.
Técnico de Captación de Imagen.	Operador.
Administrativo.	Administrativo.
<i>Radio</i>	
Coordinador de Emisiones.	Técnico.
Jefe de Mantenimiento.	Técnico.
Técnico Principal de Sonido.	Operador.

Pozuelo de Alarcón, a 22 de noviembre de 2006.

Don Miguel Ángel García Almendro.

Don Ángel Moreno García.

Doña Milagros Hierro de la Cuerda.

Doña Antonia Blanco Gabardino.

Don Juan Martín Carrión.

Don José Varela Martínez.

Don Antonio Ruiz Álvarez.

Don Francisco Acosta Flores.

Don Máximo Blázquez Jiménez.

Don Gabriel Barrasa Fernández.

## ANEXO I

## Tablas salariales

## Tabla salarial año 2006

Nivel	Subalt.	Administ.	Prod. Ex.	Oper.	Técnico	Mínimo	Referencia	Máximo
10			Nivel 10		Nivel 10	32.118,617	35.851,7602	45.409,0793
9			Nivel 9		Nivel 9	28.611,4117	31.150,6284	38.025,4891
8			Nivel 8	Nivel 8	Nivel 8	24.735,0269	28.181,4727	31.121,8324
7			Nivel 7	Nivel 7	Nivel 7	24.181,2577	25.212,317	26.950,104
6		Nivel 6	Nivel 6	Nivel 6	Nivel 6	19.566,5138	22.985,4631	25.299,7601
5		Nivel 5	Nivel 5	Nivel 5	Nivel 5	18.828,1548	20.016,3074	21.966,1806
4		Nivel 4	Nivel 4	Nivel 4	Nivel 4	17.654,164	18.779,1721	19.751,1036
3	Nivel 3	Nivel 3	Nivel 3	Nivel 3	Nivel 3	14.582,5905	16.849,2198	18.089,7958
2	Nivel 2	Nivel 2	Nivel 2	Nivel 2	Nivel 2	14.398,0007	15.760,5242	16.243,8983
1	Nivel 1	Nivel 1	Nivel 1	Nivel 1	Nivel 1	13.962,3689	14.078,0181	15.136,3598
E	Nivel E	Nivel E	Nivel E	Nivel E	Nivel E	11075,3852	11813,7442	13962,3689

Complemento de turnos: 2616,32 anual  
 Complemento de distribución irregular: 2215,22 anual  
 Complemento de disponibilidad: 2480,38 anual  
 Complemento de responsabilidad:

Supervisor: 5906,88 Anual  
 Responsable de turno: 4430,16 anual  
 Jefe de Proyecto: 1845,9 Anual  
 Responsable de eventos: 1845,9 anual  
 Coordinador: 5537,7 Anual

Escala de retribución de los trabajos extraordinarios:

Trabajo extraordinario nivel 1: 20,72 día  
 Trabajo extraordinario nivel 2: 41,44 día  
 Trabajo extraordinario nivel 3: 55,24 día  
 Trabajo extraordinario nivel 4: 69,06 día

Por la Empresa:

Por los representantes de los trabajadores:

**2373**

*ORDEN TAS/4277/2006, de 12 de diciembre, por la que se registra la Fundación HACAN, y se procede a su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.*

Por Orden se clasifica y registra la Fundación Hacan:

Vista la escritura de constitución de la Fundación Hacan, instituida en Madrid.

**Antecedentes de hecho**

Primero: Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la Institución en el Registro de Fundaciones.

Segundo: La Fundación fue constituida mediante escritura pública, otorgada ante el Notario de Punta Umbría (Huelva), Don Carlos Toledo Romero, el catorce de marzo de 2006, con el número 1.173 de su protocolo, por Don Noel Alfaro Martín, Don Antonio Alfaro Millán y Don Pedro Antonio Romero Saldaña, y subsanada por otra escritura pública, otorgada ante el mismo Notario, el día nueve de noviembre de 2006, con el número 4.555 de su protocolo.

Tercero: La dotación inicial de la Fundación es de treinta mil euros, aportados por los fundadores y depositados en una entidad bancaria a nombre de la Fundación.

Cuarto: El Patronato de la Fundación esta constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidente: Don Noel Alfaro Martín.  
 Vicepresidente: Don Antonio Alfaro Millán.  
 Secretario: Don Pedro Antonio Romero Saldaña.

Quinto: El domicilio de la entidad radica en la calle Patricio Aguado, número 2, 2.º B, 28043 Madrid, y su ámbito territorial de actuación, según consta en el artículo 1. 3 de los Estatutos, será todo el territorio nacional español.

Sexto: Los fines de la Fundación quedan determinados en el apartado 1 del artículo 5.º de los Estatutos, en la forma siguiente:

«La Fundación tiene por objeto los siguientes fines de interés general:

a) lograr mejorar la situación de sectores poblacionales con problemática específica, tales como marginalidad, desarraigo, víctimas de violencia, desempleo y pobreza, así como,

b) la intervención social con menores en conflicto composición de medidas judiciales en el marco de lo expresado y desarrollado en la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores (Ley del Menor)»

Séptimo: Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación, queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constandingo expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando obligado, dicho órgano de gobierno, a la presentación de las cuentas y del plan de actuación anuales ante el Protectorado.

Vistos la Constitución Española, la Ley 50/2002, de 26 de diciembre; y los Reales Decretos 553/2004, de 17 de abril, 562/2004, de 19 de abril, 1600/2004, de 2 de julio y 1337/2005, de 11 de noviembre.

**Fundamentos de derecho**

Primero: A la Administración General del Estado-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales le corresponde el ejercicio del Protectorado del Gobierno sobre las fundaciones de asistencia social, respecto de aquellas de competencia estatal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34 y disposición transitoria tercera de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, así como en el artículo 40 del Reglamento de fundaciones de competencia estatal, aprobado mediante el Real Decreto 1337/2005, de 11 de noviembre, en relación con el Real Decreto 553/2004, de 17 de abril, por el que se reestructuran los Departamentos Ministeriales (artículo 9), y con los Reales Decretos 562/2004, de 19 de abril y 1600/2004, de 2 de julio, por los que se aprueba y desarrolla, respectivamente, la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad es competente para resolver el presente expediente, en virtud de la Orden TAS/2268/2006, de 11 de julio, sobre delegación del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (B.O.E. del día 13 de julio).

Segundo: La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, en sus artículos 34 y 35, así como el artículo 43 del Reglamento de fundaciones de competencia estatal, aprobado por Real Decreto 1337/2005, de 11 de noviembre, establece que son funciones del Protectorado, entre otras, velar por el respeto a la legalidad en la constitución de la fundación e informar, con carácter preceptivo y vinculante para el Registro de Fundaciones de competencia estatal, sobre la idoneidad de los fines y sobre la adecuación y suficiencia dotacional de las fundaciones que se encuentren en proceso de constitución.

Tercero: La documentación aportada reúne los requisitos exigidos en los artículos 3, 10, 11 y 12 de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones.

Cuarto: La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, en su artículo 36, establece que existirá un Registro de Fundaciones de competencia estatal dependiente del Ministerio de Justicia, en el que se inscribirán los actos relativos a las fundaciones que desarrollen su actividad en todo el territorio del Estado o principalmente en el territorio de más de una Comunidad Autónoma. La estructura y funcionamiento del citado Registro se determinarán reglamentariamente. Asimismo, la disposición transitoria cuarta de dicha Ley y la Disposición transitoria única del Reglamento de Fundaciones de competencia estatal, establecen que, en tanto no entre en funcionamiento el Registro de Fundaciones a que se refiere el citado artículo, subsistirán los Registros de Fundaciones actualmente existentes.

Quinto: La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, establece que se inscribirán en el Registro, entre otros actos, la constitución de la fundación, el nombramiento, revocación, sustitución, suspensión y cese, por cualquier causa, de los miembros del patronato y otros órganos crea-