

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

956 *Resolución de 15 de enero de 2018, 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 VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, S.A.U. (código de convenio n.º 90013192012001), que fue suscrito con fecha 14 de diciembre de 2017, 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 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), 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, 15 de enero de 2018.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

VI 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 2017 con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo en aquellas materias del Convenio en las que se haya pactado una fecha específica de vigencia. Tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2018.

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.

Se permite de manera específica la posibilidad de impartir clases por parte de los trabajadores, previa comunicación y autorización del responsable, que la otorgará siempre que dicha actividad no afecte al servicio.

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 20% 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 se fijan 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 los 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 en 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 denegararlo, en función de la duración que la misma estime que 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.*

Para el año 2017 se incrementarán los complementos de turnos, distribución irregular de la jornada, puesto de trabajo, disponibilidad y responsabilidad en un 1,5%.

Adicionalmente, y para el salario base, se aplicará el siguiente escalado:

Para salarios superiores a 25.000 euros fijos brutos anuales el incremento será del 1,25%.

Para salarios superiores a 18.000 euros fijos brutos anuales y hasta 25.000 euros fijos brutos anuales el incremento será del 1,50%.

Para salarios superiores a 15.000 euros fijos brutos anuales y hasta 18.000 euros fijos brutos anuales el incremento será del 1,80%.

Para salarios iguales o superiores a 12.526,59 euros fijos brutos anuales y hasta 15.000 euros fijos brutos anuales el incremento será del 2%.

Para el año 2018, los conceptos salariales de salario base, complementos de turnos, distribución irregular de la jornada, puesto de trabajo, disponibilidad y responsabilidad se incrementarán un 1% añadiéndose un incremento adicional variable vinculado a la evolución del Margen del Resultado de Explotación (MRE) de la empresa según se detalla a continuación:

Si el MRE del año 2017 es menor que el 0%, el incremento adicional será del 0%

Si el MRE del año 2017 es mayor que el 0% y menor que el 2%, el incremento adicional será del 0,5%

Si el MRE del año 2017 es mayor que el 2%, el incremento adicional será del 1%.

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 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 periodo de 12 horas de descanso entre jornadas en el día de cambio de turno.

b) Ningún trabajador 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 mañana, tarde y noche del día 24, y turno de mañana, tarde y

noche del día 25) y Nochevieja (turno de mañana, tarde y noche del día 31, y turno de mañana, tarde y noche 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 horas 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 1760 horas.

Artículo 25. *Horarios.*

Con carácter general se establecen los siguientes horarios:

- a) Jornada de invierno y verano:

Con carácter general, la jornada será de 40 horas semanales, de lunes a viernes. No obstante, desde el 24 de diciembre al 6 de enero, ambos inclusive, y desde el 1 de julio y al 31 de agosto, ambos inclusive, será de 35 horas semanales de lunes a viernes, en régimen de jornada intensiva.

- 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 una hora.

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 horas.

- c) Horario de verano y de Navidad.

De lunes a viernes jornada de 7 horas:

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

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.*

Los trabajadores de TSA 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.

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.

1. 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.

Si el trabajador solicitara permiso por un periodo inferior al máximo establecido, podrá prolongarlo sin rebasar dicho máximo, mediante comunicación a la empresa realizada con un mes de antelación al plazo inicial solicitado. También podrá solicitar la finalización anticipada del permiso, con un preaviso mínimo de 15 días.

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 o igual 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.

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 0,28 euros por Km recorrido. Esta disposición entra en vigor con fecha de efectos de 1 de enero de 2018.

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 35,76 euros diarios.
 - b) media dieta de 17,89 euros diarios.
 2. Para estancias superiores a un mes:
 - a) Alojamiento buscado y ofrecido por la empresa, y una dieta de 35,76 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 68,10 euros diarios.
 - b) media dieta de 34,37 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 68,37 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.

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.

Los trabajadores de TSA que realicen turnos de 12 horas recibirán un vale de comida de 9 euros.

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 representantes de los trabajadores 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.

3. Se permitirá la asistencia de los trabajadores que estén en turno de trabajo a las asambleas de trabajadores, de manera ordenada, siempre y cuando ello no afecte al servicio y con el consentimiento por escrito del responsable del departamento.

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 periodo 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 las 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 sujetos 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 TSA, 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 TSA 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.

ANEXO

Tabla salarial 2017

Nivel	Subalterno	Administrativo	Producción Externa	Operador	Técnico	Mínimo	Máximo
10			Nivel 10.		Nivel 10.		51.103,51
9			Nivel 9.		Nivel 9.		42.794,00
8			Nivel 8.	Nivel 8.	Nivel 8.		35.024,60
7			Nivel 7.	Nivel 7.	Nivel 7.		30.329,72
6		Nivel 6.	Nivel 6.	Nivel 6.	Nivel 6.		28.472,43
5		Nivel 5.	Nivel 5.	Nivel 5.	Nivel 5.		24.720,80

Nivel	Subalterno	Administrativo	Producción Externa	Operador	Técnico	Mínimo	Máximo
4		Nivel 4.	Nivel 4.	Nivel 4.	Nivel 4.		22.227,95
3	Nivel 3.	Nivel 3.	Nivel 3.	Nivel 3.	Nivel 3.		20.358,31
2	Nivel 2.	Nivel 2.	Nivel 2.	Nivel 2.	Nivel 2.		18.280,93
1	Nivel 1.	Nivel 1.	Nivel 1.	Nivel 1.	Nivel 1.		17.034,50
E	Nivel E.	Nivel E.	Nivel E.	Nivel E.	Nivel E.	12.777,12	15.713,29

Tabla salarial 2018*

Nivel	Subalterno	Administrativo	Producción Externa	Operador	Técnico	Mínimo	Máximo
10			Nivel 10.		Nivel 10.		51.103,51
9			Nivel 9.		Nivel 9.		42.794,00
8			Nivel 8.	Nivel 8.	Nivel 8.		35.024,60
7			Nivel 7.	Nivel 7.	Nivel 7.		30.329,72
6		Nivel 6.	Nivel 6.	Nivel 6.	Nivel 6.		28.472,43
5		Nivel 5.	Nivel 5.	Nivel 5.	Nivel 5.		24.720,80
4		Nivel 4.	Nivel 4.	Nivel 4.	Nivel 4.		22.227,95
3	Nivel 3.	Nivel 3.	Nivel 3.	Nivel 3.	Nivel 3.		20.358,31
2	Nivel 2.	Nivel 2.	Nivel 2.	Nivel 2.	Nivel 2.		18.280,93
1	Nivel 1.	Nivel 1.	Nivel 1.	Nivel 1.	Nivel 1.		17.034,50
E	Nivel E.	Nivel E.	Nivel E.	Nivel E.	Nivel E.	12.904,89	15.713,29

	2017	2018*	
Complemento de turnos	3.003,49	3.033,52	Anual.
Complemento de distribución irregular	2.543,15	2.568,58	Anual.
Complemento de disponibilidad	2.847,45	2.875,92	Anual.
Complemento de responsabilidad:			
• Supervisor	6.781,02	6.848,83	Anual.
• Responsable de turno	5.085,73	5.136,59	Anual.
• Jefe de Proyecto	2.119,00	2.140,19	Anual.
• Responsable de eventos	2.119,00	2.140,19	Anual.
• Coordinador	6.357,32	6.420,89	Anual.

* Sujeto a actualización en función del variable vinculado al Margen del Resultado de Explotación.

Escala de retribución de los trabajos extraordinarios:

Trabajo extraordinario Nivel 1: 23,44 día.

Trabajo extraordinario Nivel 2: 46,87 día.

Trabajo extraordinario Nivel 3: 62,48 día.

Trabajo extraordinario Nivel 4: 78,12 día.

En prolongación de jornada:

1:00 Horas A 3:00 Horas = N1.

3:01 Horas A 5:00 Horas = N2.

5:01 Horas A 6:00 Horas = N3.

6:01 Horas A 8:00 Horas = N4.

8:01 Horas A 11:00 Horas: N4+N1.

11:01 Horas A 12:00 Horas = N4 + N2.

En días libres:

1:00 Horas a 3:00 Horas: N2.

3:01 Horas a 5:00 Horas: N3.

5:01 Horas a 8:00 Horas: N4.

8:01 Horas a 11:00 Horas: N4 + N2.

Importe dietas:

Dieta Completa Diaria España: 35,76 día.

Media dieta diaria España: 17,89 día.

Resto U.E. Diaria: 68,10 día.

Media dieta U.E. Diaria: 34,37 día.

No U.E. Diaria: 68,37 día.

Por la empresa: Celia Torres García, DNI 7524548Y; Beatriz E. de San José Torija, DNI 50082162F—Por los Representantes de los trabajadores: Edgar Marco Tornos, DNI 72966506H; Luis Martínez Díaz, DNI 22690587Y; Juan Carlos Pizarro Arco, DNI 17743472F; Ramón Cristóbal Vicente Malagón, DNI 25161482B; Javier Harguindey Cid, DNI 50315724G.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

8762 *Resolución de 30 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga del VI Convenio colectivo de Telefónica Servicios Audiovisuales, SA.*

Visto el texto del acuerdo de prórroga del VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, S.A. (código de Convenio n.º 90013192012001), acuerdo suscrito con fecha 19.3.19, por la Comisión negociadora de dicho Convenio, en la que están integrados los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y los designados por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, 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 2/2015, de 23 de octubre, 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 Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de prórroga 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, 30 de mayo de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

ACTA DE MODIFICACIÓN Y PRÓRROGA DEL VI CONVENIO COLECTIVO DE TELFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, SAU

En Madrid, siendo las 16 horas del día 19 de marzo de 2019, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del VI Convenio de la Empresa, en el domicilio social de la Empresa sito en ronda de la Comunicación, s/n, CP 28050.

Por la dirección: doña Celia Torres García y doña Beatriz E. de San José Torija.–Por el comité intercentros: don Javier Harguindey Cid, don Luis Martínez Díaz, don Pedro Martín Morales, don Enrique Sacristán Alcubierre y don Ángel Moreno García.

Las partes, que conforman la Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo, llegan a los siguientes acuerdos:

Primero.

Prorrogar el VI Convenio colectivo de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU hasta el 31 de diciembre de 2019.

Segundo.

Se acuerda un incremento salarial para el año 2019 del 1,5 %, que se aplicará a los salarios base y los siguientes conceptos salariales complementos de turnos, distribución irregular de la jornada, puesto de trabajo, disponibilidad y responsabilidad, con efecto del 1-01-2019.

Ese mismo incremento se aplicará a los conceptos de dietas y trabajos extraordinarios, en este caso con fecha de efectos del 1-04-2019.

Para el año 2019, la tabla salarial y demás cuantías relativas a complementos, trabajos extraordinarios y dietas, recogidos en el Anexo I del texto del Convenio, quedan como sigue:

Tabla salarial 2019

Nivel	Subalterno	Administrativo	Producción Externa	Operador	Técnico	Mínimo	Máximo
10			Nivel 10.		Nivel 10.		51.870,06
9			Nivel 9.		Nivel 9.		43.435,91
8			Nivel 8.	Nivel 8.	Nivel 8.		35.549,97
7			Nivel 7.	Nivel 7.	Nivel 7.		30.784,67
6		Nivel 6.	Nivel 6.	Nivel 6.	Nivel 6.		28.899,52
5		Nivel 5.	Nivel 5.	Nivel 5.	Nivel 5.		25.091,61
4		Nivel 4.	Nivel 4.	Nivel 4.	Nivel 4.		22.561,37
3	Nivel 3.	Nivel 3.	Nivel 3.	Nivel 3.	Nivel 3.		20.663,68
2	Nivel 2.	Nivel 2.	Nivel 2.	Nivel 2.	Nivel 2.		18.555,14
1	Nivel 1.	Nivel 1.	Nivel 1.	Nivel 1.	Nivel 1.		17.290,02
E	Nivel E.	Nivel E.	Nivel E.	Nivel E.	Nivel E.	13.098,46	15.948,99

2019

Complemento de turnos: 3.079,02 anual.

Complemento de distribución irregular: 2.607,11 anual.

Complemento de disponibilidad: 2.919,06 anual.

Complemento de responsabilidad:

Supervisor: 6.951,56 anual.

Responsable de turno: 5.213,64 anual.

Jefe de Proyecto: 2.172,29 anual.

Responsable de eventos: 2.172,29 anual.

Coordinador: 6.517,20 anual.

Escala de retribución de los trabajos extraordinarios:

Trabajo extraordinario nivel 1: 23,79 día.

Trabajo extraordinario nivel 2: 47,57 día.

Trabajo extraordinario nivel 3: 63,42 día.

Trabajo extraordinario nivel 4: 79,29 día.

En prolongación de jornada:

1:00 horas a 3:00 horas = N1.

3:01 horas a 5:00 horas = N2.

5:01 horas a 6:00 horas = N3.
6:01 horas a 8:00 horas = N4.
8:01 horas a 11:00 horas: N4 + N1.
11:01 horas a 12:00 horas = N4 + N2.

En días libres:

1:00 horas a 3:00 horas: N2.
3:01 horas a 5:00 horas: N3.
5:01 horas a 8:00 horas: N4.
8:01 horas a 11:00 horas: N4 + N2.

Importe dietas:

Dieta completa diaria España: 36,30 día.
Media dieta diaria España: 18,16 día.
Resto U.E. diaria: 69,12 día.
Media dieta U.E. diaria: 34,89 día.
No U.E. diaria: 69,40 día.

Tercero.

El resto del articulado se mantiene en su redactado íntegro.

Cuarto.

Se acuerda facultar expresamente para el registro y tramitación de la presente acta para su publicación en el BOE a don Santiago Carrero Bosch.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión de esta comisión negociadora en el lugar y la fecha indicados en el encabezamiento, cuando son las 17:30 horas.—Por la empresa: Celia Torres García y Beatriz E. de San José Torija.—Por los representantes de los trabajadores: Javier Harguindey Cid, Luis Martínez Díaz, Pedro Martín Morales, Enrique Sacristán Alcubierre y Ángel Moreno García.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

16760 *Resolución de 12 de noviembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los Acuerdos de prórroga, modificación e incremento salarial para los años 2020 y 2021 del VI Convenio colectivo de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU.*

Visto el texto de los acuerdos de prórroga, modificación e incremento salarial para los años 2020 y 2021 del VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales S.A.U. (código de Convenio n.º: 90013192012001), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 25 de enero de 2018, acuerdos que fueron suscritos, con fecha 30 de octubre de 2019, 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 afectados, 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 2/2015, de 23 de octubre, 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 Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de los citados acuerdos de prórroga, modificación e incremento salarial 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 noviembre de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

ACTA DE MODIFICACIÓN Y PRÓRROGA DEL VI CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, SAU

En Madrid, siendo las 11 horas del día 30 de octubre de 2019, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del VI Convenio de la Empresa, en el domicilio social de la Empresa sito en c/ Ronda de la Comunicación, s/n, CP 28050.

Por la Dirección:

Doña Celia Torres García.
Doña Beatriz E. de San José .Torija

Por el Comité Intercentros:

Don Javier Harguindey Cid.
Don Luis Martínez Díaz.
Don Pedro Martín Morales.
Don Enrique Sacristán Alcubierre.
Don Ángel Moreno García.

Las partes, que conforman la Comisión Negociadora del VI Convenio Colectivo, llegan a los siguientes acuerdos con efectos del próximo día 1 de enero de 2020:

Primero.

Prorrogar el VI Convenio Colectivo de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU hasta el 31 de diciembre de 2021.

Segundo.

Se acuerda un incremento salarial para el año 2020 gradual por tramos, de aplicación exclusivamente al concepto de salario base, teniendo en consideración para la escala el salario total fijo anual (STFA) de los empleados, del siguiente modo:

– Incremento del 1,5 % en salario base para los STFA que en 2019 sean de 40.000 € anuales o superiores.

– Incremento del 2 % en salario base para los STFA que en 2019 sean superiores a 25.000 € e inferiores a 40.000 € anuales.

– Incremento del 2,5 % en salario base para los STFA que en 2019 sean iguales o inferiores a 25.000 € anuales.

Para el cálculo del SFTA se sumarán el Salario base, Complemento de Puesto, Complemento de Disponibilidad, Complemento de Responsabilidad, Complemento Personal, Complemento de Turno, Complemento de distribución irregular, Complemento de Resultados y Complemento de Cambio a Guadalajara, calculados con arreglo a los importes de la nómina de diciembre de 2019.

Tercero.

Para el año 2020 se acuerda un incremento del 1,5 % para los conceptos salariales de convenio recogidos en el anexo I del texto del Convenio, y que son el Complemento de turnos, Complemento de distribución irregular, Complemento de puesto, Complemento de disponibilidad, Complemento de responsabilidad, la escala de retribución de los Trabajos extraordinarios y los importes de dietas. Quedando del siguiente modo:

2020

Concepto	Importe	Periodo
Complemento de turnos.	3.125,21 €/brutos.	Anual.
Complemento de distribución irregular.	2.646,22 €/brutos.	Anual.
Complemento de disponibilidad.	2.962,85 €/brutos.	Anual.
Complemento de responsabilidad:		
Supervisor.	7.055,83 €/brutos.	Anual.
Responsable de turno.	5.291,84 €/brutos.	Anual.
Jefe de Proyecto.	2.204,87 €/brutos.	Anual.
Responsable de eventos.	2.204,87 €/brutos.	Anual.
Coordinador.	6.614,96 €/brutos.	Anual.
Escala de retribución de los trabajos extraordinarios:		
Trabajo extraordinario Nivel 1.	24,15 €/brutos.	Día.
Trabajo extraordinario Nivel 2.	48,28 €/brutos.	Día.

Concepto	Importe	Periodo
Trabajo extraordinario Nivel 3.	64,37 €/brutos.	Día.
Trabajo extraordinario Nivel 4.	80,48 €/brutos.	Día.

En prolongación de jornada:

1:00 horas a 3:00 horas = N1.
 3:01 horas a 5:00 horas = N2.
 5:01 horas a 6:00 horas = N3.
 6:01 horas a 8:00 horas = N4.
 8:01 horas a 11:00 horas: N4+N1.
 11:01 horas a 12:00 horas = N4+N2.

En días libres:

1:00 horas a 3:00 horas: N2.
 3:01 horas a 5:00 horas: N3.
 5:01 horas a 8:00 horas: N4.
 8:01 horas a 11:00 horas: N4+N2.

Importe dietas:

Dieta completa diaria España: 36,84 €/brutos día.
 Media dieta diaria España: 18,43 €/brutos día.
 Resto U.E. diaria 70,16 €/brutos día.
 Media dieta U.E. diaria: 35,41 €/brutos día.
 No U.E. diaria: 70,44 €/brutos día.

Quedando invariable la tabla salarial aprobada para el año 2019, vigente también para el período pactado en este acuerdo de prórroga.

Cuarto.

Se incluye en esta prórroga la formalización de un Complemento salarial que «de facto» desde enero de 2019 ya se viene abonando a los empleados que cumplen con los requisitos para su devengo, denominado como Complemento cambio a Guadalajara y que se incluirá en el texto del Convenio en el futuro como artículo 16 bis.

«Artículo 16 bis. *Complemento cambio a Guadalajara.*

El citado complemento se abonará al empleado/a que, prestando sus servicios en otro centro de Telefónica Servicios Audiovisuales fuera de la provincia de Guadalajara y siempre que su domicilio no esté en la citada provincia, pase a realizar su trabajo en el Centro Comunicaciones Satélite (CCS) de Armuña de Tajuña-Guadalajara, sito en Ctra. N-320, km 254, CP 19135.

La percepción del importe establecido para este Complemento será de forma prorrateada en cada paga, siempre que el/la empleado/a preste servicios en el citado centro, dejándose de percibir en caso contrario o en el momento en que el/la trabajador/a retorne a su centro de origen o a cualquier otro en el que se encuentre en ese momento instalada la compañía.

Se pacta un incremento del 1,5 % para este Complemento en el año 2020, quedando el importe como sigue:

Concepto	Importe	Periodo
Complemento cambio a Guadalajara.	9.135 €/brutos.	Anual.»

Quinto.

Se acuerda un incremento salarial para el año 2021 del 1,5 %, que se aplicará a salarios base y los siguientes conceptos salariales de convenio, Complemento de turnos, Complemento de distribución irregular de la jornada, Complemento de puesto, Complemento de disponibilidad, Complemento de responsabilidad y Complemento cambio a Guadalajara. Del mismo modo, éste incremento se aplicará a los conceptos de dietas y trabajos extraordinarios.

Todo ello con fecha de efectos del 1 de enero de 2021.

2021

Concepto	Importe	Periodo
Complemento de turnos.	3.172,09 €/brutos.	Anual.
Complemento de distribución irregular.	2.685,91 €/brutos.	Anual.
Complemento de disponibilidad.	3.007,29 €/brutos.	Anual.
Complemento cambio a Guadalajara.	9.272,03 €/brutos.	Anual.
Complemento de responsabilidad:		
Supervisor.	7.161,67 €/brutos.	Anual.
Responsable de turno.	5.371,22 €/brutos.	Anual.
Jefe de Proyecto.	2.237,94 €/brutos.	Anual.
Responsable de eventos.	2.237,94 €/brutos.	Anual.
Coordinador.	6.714,18 €/brutos.	Anual.

Escala de retribución de los trabajos extraordinarios:

Trabajo extraordinario nivel 1: 24,51 €/brutos día.

Trabajo extraordinario nivel 2: 49,00 €/brutos día.

Trabajo extraordinario nivel 3: 65,34 €/brutos día.

Trabajo extraordinario nivel 4: 81,69 €/brutos día.

En prolongación de jornada:

1:00 horas a 3:00 horas = N1.

3:01 horas a 5:00 horas = N2.

5:01 horas a 6:00 horas = N3.

6:01 horas a 8:00 horas = N4.

8:01 horas a 11:00 horas: N4+N1.

11:01 horas a 12:00 horas = N4+N2.

En días libres:

1:00 horas a 3:00 horas: N2.

3:01 horas a 5:00 horas: N3.

5:01 horas a 8:00 horas: N4.

8:01 horas a 11:00 horas: N4+N2.

Importe dietas:

Dieta completa diaria España: 37,39 €/brutos día.

Media dieta diaria España: 18,71 €/brutos día.

Resto U.E. diaria: 71,21 €/brutos día.

Media dieta U.E. diaria: 35,94 €/brutos día.

No U.E. Diaria: 71,50 €/brutos día.

Sexto.

Se añade una un nuevo apartado h) al artículo 23 del Convenio en lo que respecta a «Jornada de trabajadores a turnos», quedando redactada del siguiente modo:

«Artículo 23. *Jornada de trabajadores a turnos.*

[...]

h) Los/as trabajadores/as que, por realizar jornada a turnos, deban trabajar el turno de noche del día 5 al 6 de enero, el turno de mañana o turno de tarde del día 6 de enero, recibirán una compensación económica de 150 euros por sus trabajos. Quedan explícitamente excluidos de este apartado aquellos/as que, iniciando el turno de noche el día 6 de enero, finalicen el mismo a lo largo del día 7 de enero.»

Séptimo.

Ambas partes pactan una nueva redacción del artículo 34 con respecto a los «Vales comida», con el objetivo de paliar el hecho de que durante el fin de semana no esté operativo el servicio de restauración de las instalaciones que la empresa tiene en Tres Cantos, quedando del siguiente modo:

«Artículo 34. *Vales comida.*

Los/as trabajadores/as de TSA recibirán un vale comida de 9 euros por cada día efectivamente trabajado en el que su prestación de servicios se ajuste a los siguientes supuestos:

- Trabajadores/as con horario de jornada partida.
- Trabajadores/as que realicen turnos de 12 horas.
- Trabajadores/as que trabajen a turnos en fin de semana en las instalaciones de la empresa en Tres Cantos.

Estos vales no se recibirán durante los períodos de desplazamientos fuera de la residencia habitual del/de la trabajador/a, ni en caso de que la empresa, por otro medio, o un tercero se haya hecho cargo del importe de la comida.»

Octavo.

Quedan sin efecto los incrementos que por lo acordado en este documento pudieran corresponder a trabajadores/as que pertenecen a los colectivos expresamente excluidos del VI Convenio colectivo de Telefónica Servicios Audiovisuales, S.A.U, recogidos en su artículo 2.

Noveno.

Queda expresamente excluido de la aplicación de los incrementos pactados para los años 2020 y 2021 cualquier otro concepto abonado a la plantilla fuera de los recogidos en este texto.

Décimo.

Se mantiene el resto del articulado en su redactado íntegro.

Undécimo.

Se acuerda facultar expresamente al Asesor de la Empresa, don Santiago Carrero Bosch, para para que proceda a realizar los trámites necesarios para la presentación y registro ante la Autoridad Laboral, y publicación en el BOE del presente acuerdo.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión de esta comisión negociadora en el lugar y la fecha indicados en el encabezamiento, cuando son las 13:00 horas.–Por la empresa, Celia Torres García y Beatriz E. de San José Torija.–Por el Comité Intercentros, Javier Harguindey Cid, Luis Martínez Díaz, Pedro Martín Morales, Enrique Sacristán Alcubierre y Ángel Moreno García.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

2894 *Resolución de 9 de febrero de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los Acuerdos de prórroga, incremento salarial y modificación del VI Convenio colectivo de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU.*

Visto el texto de los acuerdos de prórroga, incremento salarial y modificación de los artículos 28 y 34 del VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (código de convenio n.º 90013192012001), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 25 de enero de 2018, acuerdos que fueron suscritos, con fecha 16 de diciembre de 2021, 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 afectados, 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 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de los citados acuerdos de prórroga, incremento salarial y modificación en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 9 de febrero de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACTA DE MODIFICACIÓN Y PRÓRROGA DEL VI CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, SAU

En Madrid, siendo las 16:00 horas del día 16 de diciembre de 2021, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del VI Convenio de la Empresa, en el domicilio social de la Empresa sito en calle Ronda de la Comunicación S/N, CP 28050.

Por la Dirección:

Doña María Soto Gómez.
Doña Beatriz E. de San José Torija.
Doña Cristina Cabra Ankersmit.

Por el Comité Intercentros:

Don Javier Harguindey Cid.
Don Luis Martínez Díaz.
Don Pedro Martín Morales.
Don Enrique Sacristán Alcubierre.
Don Ángel Moreno García.

Las partes que conforman la Comisión Negociadora del VI Convenio Colectivo, llegan a los siguientes ACUERDOS con efectos del próximo día 1 de enero de 2022:

Primero.

Prorrogar el VI Convenio Colectivo de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU, hasta el 31 de diciembre de 2023.

Segundo.

Se acuerda un incremento salarial para el año 2022 del 1%, que se aplicará al salario base y a los siguientes conceptos salariales de convenio; Complemento de turnos, Complemento de distribución irregular de la jornada, Complemento de puesto, Complemento de disponibilidad, Complemento de responsabilidad y Complemento cambio a Guadalajara. Del mismo modo, este incremento se aplicará a los conceptos de dietas y trabajos extraordinarios.

Todo ello con fecha de efectos del 1 de enero de 2022.

Concepto	Importe - Euros	Periodo
Complemento de turnos.	3.203,81	Anual
Complemento de distribución irregular.	2.712,77	Anual
Complemento de disponibilidad.	3.037,36	Anual
Complemento de responsabilidad:		
Supervisor.	7.233,29	Anual
Responsable de turno.	5.424,93	Anual
Jefe de proyecto.	2.260,32	Anual
Responsable de evento.	2.260,32	Anual
Coordinador.	6.781,32	Anual
Complemento cambio a Guadalajara.	9.364,75	Anual

Escala de retribución de los trabajos extraordinarios:

Trabajo extraordinario nivel 1: 24,75 euros/brutos día.

Trabajo extraordinario nivel 2: 49,49 euros/brutos día.

Trabajo extraordinario nivel 3: 65,99 euros/brutos día.

Trabajo extraordinario nivel 4: 82,50 euros/brutos día.

En prolongación de jornada:

1:00 horas a 3:00 horas = N1.

3:01 horas a 5:00 horas = N2.

5:01 horas a 6:00 horas = N3.

6:01 horas a 8:00 horas = N4.

8:01 horas a 11:00 horas: N4+N1.

11:01 horas a 12:00 horas = N4+N2.

En días libres:

1:00 horas a 3:00 horas: N2.

3:01 horas a 5:00 horas: N3.

5:01 horas a 8:00 horas: N4.
8:01 horas a 11:00 horas: N4+N2.

Importe dietas:

Dieta completa diaria España: 37,77 euros/brutos día.
Media dieta diaria España: 18,89 euros/brutos día.
Resto U.E. diaria: 71,92 euros/brutos día.
Media dieta U.E. diaria: 36,30 euros/brutos día.
No U.E. Diaria: 72,21 euros/brutos día.

Tercero.

Se acuerda un incremento salarial para el año 2023 del 1%, que se aplicará al salario base y a los siguientes conceptos salariales de convenio; Complemento de turnos, Complemento de distribución irregular de la jornada, Complemento de puesto, Complemento de disponibilidad, Complemento de responsabilidad y Complemento cambio a Guadalajara. Del mismo modo, este incremento se aplicará a los conceptos de dietas y trabajos extraordinarios.

Todo ello con fecha de efectos del 1 de enero de 2023.

Concepto	Importe - Euros	Periodo
Complemento de turnos.	3.235,85	Anual
Complemento de distribución irregular.	2.739,90	Anual
Complemento de disponibilidad.	3.067,74	Anual
Complemento de responsabilidad:		
Supervisor.	7.305,62	Anual
Responsable de turno.	5.479,18	Anual
Jefe de proyecto.	2.282,92	Anual
Responsable de evento.	2.282,92	Anual
Coordinador.	6.849,14	Anual
Complemento cambio a Guadalajara.	9.458,40	Anual

Escala de retribución de los trabajos extraordinarios:

Trabajo extraordinario nivel 1: 25,00 euros/brutos día.
Trabajo extraordinario nivel 2: 49,99 euros/brutos día.
Trabajo extraordinario nivel 3: 66,65 euros/brutos día.
Trabajo extraordinario nivel 4: 83,33 euros/brutos día.

En prolongación de jornada:

1:00 horas a 3:00 horas = N1.
3:01 horas a 5:00 horas = N2.
5:01 horas a 6:00 horas = N3.
6:01 horas a 8:00 horas = N4.
8:01 horas a 11:00 horas: N4+N1.
11:01 horas a 12:00 horas = N4+N2.

En días libres:

1:00 horas a 3:00 horas: N2.
3:01 horas a 5:00 horas: N3.
5:01 horas a 8:00 horas: N4.
8:01 horas a 11:00 horas: N4+N2.

Importe dietas:

Dieta completa diaria España: 38,14 euros/brutos día.
Media dieta diaria España: 19,08 euros/brutos día.
Resto U.E. diaria: 72,64 euros/brutos día.
Media dieta U.E. diaria: 36,66 euros/brutos día.
No U.E. Diaria: 72,93 euros/brutos día.

Si el EBITDA de la empresa a cierre de 31 de diciembre de 2022 fuese positivo, se acuerda un incremento salarial adicional para el año 2023 del 0,2% aplicable a los mismos conceptos indicados y con efectos retroactivos de 1 de enero de 2023. Esta información previsiblemente se proporciona durante el primer semestre del año 2023.

Cuarto.

Quedan sin efecto los incrementos que, por lo acordado en este documento pudieran corresponder a las personas trabajadoras que pertenecen a los colectivos expresamente excluidos del VI Convenio colectivo de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU, recogidos en su artículo 2.

Quinto.

Queda expresamente excluido de la aplicación de los incrementos pactados para los años 2022 y 2023 cualquier otro concepto abonado a la plantilla fuera de los recogidos en este texto.

Sexto.

Ambas partes pactan una nueva redacción del Artículo 28. Permisos retribuidos, en lo relativo a los días de asuntos propios y al permiso por cuidado del lactante, quedando la redacción de dicho artículo del siguiente modo:

«Artículo 28. *Permisos retribuidos.*

1. Las personas trabajadoras de TSA podrán disponer de hasta dos días de permiso para atender a asuntos propios a lo largo del año, pudiendo fraccionar cada uno de estos días en 2 periodos de 4 horas cada uno de ellos, 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. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del TRET, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo durante una hora diaria, divisible en dos períodos de media hora cada uno, si así lo desean, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada diaria de una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Se podrá acumular en jornadas completas y sin solución de continuidad

una vez finalice el periodo de descanso obligatorio previsto en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, o cuando se produzca la primera interrupción si este periodo de descanso obligatorio se prolongara, disfrutándose de un permiso retribuido de 20 días laborables.

Este derecho constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor, pudiendo ser ejercitado igualmente por el progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de TSA ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa, que deberá comunicar por escrito.

En todo caso, salvo fuerza mayor, el ejercicio de este derecho deberá ser preavisado a la empresa con una antelación mínima de quince días al período elegido para disfrutar el mencionado permiso.

3. Además de estos permisos, previo aviso y con la justificación que se les requiera, las personas trabajadoras 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 hijo/as.

d) Cuatro días laborables en los casos de fallecimiento de padres.

e) 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.

f) Quince días naturales en caso de matrimonio y demás formas jurídicas.

g) Dos días por traslado de domicilio habitual.

h) 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.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

j) Por cualquiera de los motivos establecidos en la normativa laboral vigente, en los términos y por los plazos recogidos en la misma, debidamente justificados.»

Séptimo.

Ambas partes pactan una nueva redacción del Artículo 34, quedando la redacción de dicho artículo del siguiente modo:

«Artículo 34. *Vales/cheques comida.*

Las personas trabajadoras de TSA recibirán un vale/cheque comida de 9 euros, con carácter general en la modalidad de tarjeta, por cada día efectivamente trabajado en el que su prestación de servicios se ajuste a los siguientes supuestos:

– Personas trabajadoras con horario de jornada partida.

- Personas trabajadoras que realicen turnos de 12 horas.
- Personas trabajadoras que trabajen a turnos en fin de semana en las instalaciones de la empresa en Tres Cantos.

Estos vales/cheques no se recibirán durante los períodos de desplazamientos fuera de la residencia habitual de la persona trabajadora, ni en caso de que la empresa, por otro medio, o un tercero se haya hecho cargo del importe de la comida.»

Octavo. *Teletrabajo y otras modalidades de flexibilidad.*

Ambas partes acuerdan la regulación del teletrabajo (2 días/semana) y otras modalidades de flexibilidad, estableciéndose el 31 de enero de 2022 como plazo para alcanzar un acuerdo en esta materia, que se anexará al VI Convenio colectivo de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU.

Noveno.

Se mantiene el resto del articulado en su redactado íntegro.

Décimo.

Se acuerda facultar expresamente al Asesor de la Empresa, don Santiago Carrero Bosch, para que proceda a realizar los trámites necesarios para la presentación y registro ante la Autoridad Laboral y publicación en el BOE del presente acuerdo.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión de esta comisión negociadora en el lugar y la fecha indicados en el encabezamiento, cuando son las 16:30 horas.–Por la empresa, María Soto Gómez, Beatriz E. de San José Torija y Cristina Cabra Ankersmit.–Por el Comité Intercentros, Javier Harguindey Cid, Luis Martínez Díaz, Pedro Martín Morales, Enrique Sacristán Alcubierre y Ángel Moreno García.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

7754 *Resolución de 22 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de teletrabajo y otras formas de flexibilidad que modifica el VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU.*

Visto el texto del acuerdo de teletrabajo y otras formas de flexibilidad que modifica el VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (código de convenio n.º 90013192012001), publicado en el BOE de 25 de enero de 2018, acuerdo de modificación que fue suscrito el 17 de febrero de 2022 y, su versión definitiva, el 11 de abril de 2022, 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 del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 22 de abril de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, SAU

Acuerdo de teletrabajo y otras formas de flexibilidad

En Madrid, siendo las 10:00 horas del día 11 de abril de 2022, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del VI Convenio de la Empresa, en el domicilio social de la Empresa sito en C/ Ronda de la Comunicación S/N CP 28050.

Por la Dirección de la empresa:

Doña María Soto Gómez.
Doña Beatriz E. de San José Torija.
Doña Cristina Cabra Ankersmit.

Por el Comité Intercentros:

Don Javier Harguindey Cid.
Don Luis Martínez Díaz.
Don Pedro Martín Morales.

Don Enrique Sacristán Alcubierre.
Don Ángel Moreno García.

Ambas partes, con objeto de cumplir con lo requerido por la Subdirección General de Relaciones Laborales en el Expediente 90/01/0372/2022 en relación con el registro del Acuerdo sobre teletrabajo y otras formas de flexibilidad de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU, aprueban la presente acta con la versión definitiva del citado Acuerdo que se anexa al VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (código de convenio n.º 90013192012001), teniendo en cuenta lo requerido por la Subdirección General de Relaciones Laborales para su subsanación.

El VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (código de convenio n.º 90013192012001), en su actual artículo 41 establece:

«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».

Por su parte, en el acuerdo de modificación y prórroga del VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU, firmado el 16 de diciembre de 2021, ambas partes acordaron la regulación del teletrabajo (2 días/semana) y otras modalidades de flexibilidad, cuya regulación se anexará al VI Convenio colectivo de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU.»

Así, las partes que conforman la Comisión Negociadora del VI Convenio Colectivo, llegan a los siguientes acuerdos:

Único.

Se modifica este artículo 41 con el fin de adaptarlo al contenido del nuevo acuerdo en materia de nuevas formas de trabajo. Ambas partes pactan una nueva redacción del artículo 41, quedando la redacción de dicho artículo del siguiente modo:

«Artículo 41. *Teletrabajo y otras formas de flexibilidad: trabajo en movilidad (Smart work/ework).*

La regulación del teletrabajo y otras formas de flexibilidad se regirá por las disposiciones previstas en el anexo II del presente Convenio.»

Registro y publicación:

El presente acuerdo, cumpliendo los requisitos legales, será presentado para registro y publicación en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La representación de las personas trabajadoras y de la Dirección de la Empresa en el seno de la Comisión Negociadora del citado Convenio firman el siguiente anexo sobre teletrabajo y otras formas de flexibilidad, en prueba de conformidad y para la debida constancia.

En este sentido, se acuerda facultar expresamente al asesor de la Empresa, don Santiago Carrero Bosch, con DNI ***1918**, para que proceda a realizar los trámites

necesarios para la presentación y registro ante la Autoridad Laboral y publicación en el BOE del presente acuerdo.

En Madrid, a 11 de abril de 2022.

Por la dirección:

Doña María Soto Gómez.
Doña Beatriz E. de San José Torija.
Doña Cristina Cabra Ankersmit.

Por el Comité Intercentros:

Don Javier Harguindey Cid.
Don Luis Martínez Díaz.
Don Pedro Martín Morales.
Don Enrique Sacristán Alcubierre.
Don Ángel Moreno García.

ANEXO II

Teletrabajo y otras formas de flexibilidad

1. Introducción

Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (en adelante TSA) siempre ha sido un referente en el mercado empresarial fortaleciendo su posición competitiva a través de evolución de nuestras propuestas de valor, eficiencia y nuevos negocios. Nuestra organización dispone de un equipo de profesionales multidisciplinar con altas capacidades y competencias. Uno de nuestros compromisos con las personas, debe ser la creación y fomento del mejor entorno laboral posible, apostando decididamente por la promoción e impulso en nuestra organización de la flexibilidad en la prestación de la actividad laboral fundamentada en la responsabilidad, autonomía y el compromiso de las personas trabajadoras, con la plena convicción de que son estos elementos los que determinan la mejor aportación, valor y resultados en la Compañía.

Por esta razón, desde TSA consideramos y valoramos tras la experiencia vivida los dos últimos años, que los avances de la tecnología digital deben traer consigo grandes ventajas como una mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo, capacidad de autoorganización, autonomía en la gestión y mejora en las posibilidades de conciliación de la vida profesional, personal y familiar, que favorezcan y redunden en un mayor compromiso, implicación y motivación de las personas trabajadoras; convirtiendo las nuevas formas de trabajar en un elemento estratégico para la Compañía. Poder facilitar, diseñar y articular opciones laborales no presenciales, sostenibles, productivas y saludables, mejorarán sin duda, la gestión empresarial en nuestra organización.

En cuanto a las recomendaciones contenidas en la legislación de referencia en este sentido, podemos destacar el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002 y la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores en relación la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

La incorporación de las nuevas tecnologías, en sus múltiples facetas, ha permitido una clara evolución y transformación de la sociedad en la que vivimos, las empresas y las relaciones que se establecen entre éstas, hacia el exterior con los proveedores, clientes, accionistas o instituciones, y hacia el interior con las personas trabajadoras.

Pese a que el VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU, ya recogía la posibilidad de articular fórmulas de teletrabajo, en verdad, nunca había sido explorada o más bien, regulada dicha posibilidad en nuestra

organización. Sin embargo, la irrupción de la pandemia del COVID-19 ha llevado a un escenario de flexibilidad sin precedentes en las formas de trabajo generalizado, atendiendo a una adaptación de nuestros sistemas, organización y formas de trabajo, como medida excepcional y de respuesta ante la crisis sanitaria derivada de la misma.

Sin duda, la gestión durante el COVID está siendo ejemplar y nos ha permitido adquirir importantes enseñanzas sobre la aplicación de nuevas formas de trabajo y ha supuesto un salto cualitativo en cuanto a la extensión de las nuevas tecnologías a la prestación de la actividad laboral, propiciando así unas condiciones que aconsejan avanzar de manera estructural en la plena regulación de esta modalidad de prestación de servicios y de la actividad profesional, facilitando recomendaciones, criterios y instrucciones coherentes y con responsabilidad en nuestra organización.

En este contexto, la Dirección de la Empresa y la Representación de las personas trabajadoras, a través de la negociación colectiva, han sido conscientes de la imprescindible y necesaria potenciación del uso de las nuevas herramientas a nuestra disposición, y que resultando propias de la actual evolución tecnológica, de las que Telefónica es y debe seguir siendo líder y precursora, se considera necesario y conveniente, adherirnos e impulsar la flexibilidad siempre que la actividad lo permita, como una forma más de organización y prestación del trabajo en la empresa, basada entre otros aspectos, en la confianza y la responsabilidad.

El trabajo a distancia se fundamenta en un sistema que afianza la relación de confianza entre las empresas y las personas trabajadoras, introduciendo y posibilitando la asunción de elementos nuevos de flexibilidad en las relaciones laborales actuales, generando para ambas partes, elementos y resultados positivos.

Para la Organización porque actúa como un elemento de atracción y retención del talento, para cada profesional que voluntariamente lo solicite y cumpla los requisitos por suponer una mejora importante de su bienestar, una ordenación del tiempo de trabajo diferente y que puede permitir una mayor conciliación de su vida profesional y personal favoreciendo la productividad, su compromiso y su alineamiento con los objetivos o retos definidos, y para la sociedad por tratarse de un modelo más sostenible, evolucionado e incluso socialmente, y adicionalmente, más respetuoso con el medio ambiente.

Con ese espíritu y con esta naturaleza descritas o contempladas en los anteriores razonamientos, ambas partes firmantes de este acuerdo se comprometen a impulsar estas modalidades de prestación del trabajo, sin perjuicio de la necesaria garantía de la actividad presencial cuando la naturaleza de los servicios prestados así lo exija o se requiera.

2. Trabajo a distancia o teletrabajo (superior al 30 %)

Definimos el teletrabajo o trabajo a distancia como una forma flexible y ordenada de realización de la actividad laboral desde el domicilio fijado por la persona teletrabajadora, utilizando medios telemáticos y nuevas tecnologías de la información y comunicación, siendo una herramienta estratégica en nuestra organización.

Deberá asegurarse necesariamente el cumplimiento de las necesidades de la actividad, siendo compatible con la modalidad presencial que seguirá siendo la modalidad ordinaria de trabajo.

2.1 Ámbito personal.

Personas trabajadoras que soliciten la realización de su actividad en esta modalidad con conocimientos suficientes de la actividad del puesto y de los procedimientos de trabajo de forma no presencial, así como conocimientos informáticos y técnicos, con autonomía y con capacidad de planificación en el trabajo, accesibilidad y disponibilidad.

Estos requisitos deberán mantenerse con carácter imprescindible durante el periodo en que se apruebe la modalidad de teletrabajo.

2.2 Ámbito objetivo.

Consideramos un modelo de teletrabajo con un carácter universal y voluntario que evite cualquier situación que pueda generar desigualdad o discriminación.

Con carácter general podemos entender que todas las actividades son teletrabajables, exceptuándose aquellas que por la naturaleza de sus funciones requieren realizarse mayoritariamente de manera presencial y aquellas otras que son objeto de desarrollo en el apartado 4 de este acuerdo «Otras formas de flexibilidad: trabajo en movilidad (Smart Work/eWork)».

Para ello, la empresa efectuará la designación de los puestos o actividades teletrabajables, así como el seguimiento de actividades y de las personas trabajadoras a las que afecta la realización del teletrabajo.

2.3 Formalización del acuerdo de trabajo a distancia.

El contrato de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito y antes de que se inicie la prestación de servicio mediante esta modalidad.

La modificación de las condiciones pactadas, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora; formalizarse por escrito con carácter previo a su aplicación y ser puesta en conocimiento de la Representación Legal de las personas trabajadoras según dispone el artículo 8 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

En caso de denegación de la solicitud de teletrabajo, la Empresa deberá ofrecer por escrito una motivación razonable de las causas que expliquen la imposibilidad de atender las solicitudes en los términos que hayan sido planteados.

2.4 Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

La condición de persona teletrabajadora, tendrá una vigencia de un año, transcurrido el cual podrá prorrogarse una vez se realice la valoración en la adaptación a esta nueva modalidad de trabajo, la productividad en el periodo de vigencia del contrato, el cumplimiento de las actividades asignadas y el perfil (autonomía, accesibilidad y disponibilidad), prorrogándose por periodos de igual duración, salvo denuncia expresa de cualquier de las partes, con preaviso de un mes, sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 2.9 de este acuerdo «Situaciones de reversibilidad».

Además, la empresa establecerá un calendario de seguimiento periódico con el responsable de la unidad, con el fin de corroborar que se siguen cumpliendo las condiciones para el mantenimiento del teletrabajo.

En caso de denegación de la prórroga de teletrabajo, la Empresa deberá ofrecer por escrito una motivación razonable de las causas que expliquen la imposibilidad de atender las solicitudes en los términos que hayan sido planteados.

2.5 Dotación de medios y compensación de gastos.

El presente acuerdo establece en cumplimiento de los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia que los equipos, herramientas, medios y gastos vinculados al desarrollo de la actividad laboral en teletrabajo, son los que a continuación se acuerdan con carácter general y previa revisión por parte de la empresa de las dotaciones o medios ya facilitados, quedando compensados y abonados en los términos de la citada Ley, circunstancia que se incluirá en los contratos individuales:

- Ordenador, Smart Pc o similar.
- Para aquellas personas trabajadoras que ya dispongan de línea corporativa móvil, se incrementará el límite de utilización de datos hasta facilitar datos ilimitados.
- Para aquellas personas trabajadoras que no dispongan de línea corporativa y sea requerido por la persona trabajadora y necesaria la dotación atendiendo a la actividad a realizar, se les hará entrega de un terminal móvil (dotación única) y una tarjeta inteligente SIM con acceso a línea de telefonía móvil y datos ilimitados.

– Asimismo, se mantienen los descuentos exclusivos para las personas trabajadoras respecto de la conectividad fija conforme al catálogo ofertado por la empresa vigente en cada momento.

– Igualmente, previa solicitud, se pondrá a disposición de la persona trabajadora una silla ergonómica (dotación única).

La custodia de estos equipos, medios y herramientas será responsabilidad de la persona trabajadora hasta su término o extinción de la relación laboral, haciendo un uso adecuado y responsable de los mismos.

El mantenimiento adecuado de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad será responsabilidad de la empresa.

La empresa no será responsable de los posibles daños que puedan suceder a personas o cosas a causa de su posible uso indebido.

2.6 Distribución de trabajo presencial y trabajo a distancia y lugar de trabajo a distancia o teletrabajo.

Este acuerdo se aplicará a todas las personas trabajadoras cuya actividad sea susceptible de realizarse a distancia y dispongan de los medios para poder realizarla, reconociendo dos días semanales con carácter universal.

Siempre y cuando así se requiera por la dirección o responsable del área o departamento correspondiente, cuando la actividad desarrollada en la unidad lo permita y existan posibilidades organizativas, se podrá incrementar la duración del mismo, su distribución o la acumulación de los dos días pudiendo llegar a una semana completa en periodos quincenales.

Las personas responsables de equipo concretarán los días de la semana de teletrabajo de cada persona trabajadora, que vendrán razonados por la correcta ordenación de la actividad, para lo cual, además, se podrán establecer porcentajes y/o turnos rotatorios allí donde sea necesario. Las personas responsables de equipo informarán, mediante correo electrónico u otra comunicación escrita, a la persona trabajadora de los días concretos de teletrabajo, así como de los porcentajes de jornada y/o turnos rotatorios de los mismos.

El tiempo de teletrabajo se realizará preferentemente en jornadas completas, si bien con acuerdo con las personas responsables podrá realizarse en tiempo de jornada equivalente. El tiempo de traslado desde la empresa al lugar de trabajo en domicilio no contabilizará a efectos de cómputo de jornada.

En el contrato de teletrabajo quedará fijado el lugar de trabajo habitual durante la vigencia del acuerdo, que será el lugar designado libremente por la persona trabajadora, manteniéndose a todos los efectos, la adscripción en todo caso al lugar/centro de trabajo donde la persona desarrolla la jornada en modalidad presencial, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. Será responsabilidad de la persona trabajadora que el lugar de trabajo cumpla con todas las condiciones necesarias en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud, para el desarrollo del trabajo en remoto, en condiciones óptimas, desde el citado lugar, al igual que es preciso que se cumplan con todas las exigencias y recomendaciones necesarias previstas en el apartado 2.13 del presente acuerdo relativo a Prevención de Riesgos Laborales.

2. Adicionalmente deberá contar con la conectividad y cobertura de red (datos) adecuadas por la realización de su trabajo. En el caso de que ocurriese alguna incidencia o avería técnica deberá reincorporarse a la mayor brevedad de manera presencial a su centro de trabajo mientras aquella se soluciona, siendo por cuenta de la persona trabajadora cualquier tipo de gasto en que pudiera incurrir.

3. Las empresas harán una dotación única de silla cada una de las personas trabajadoras y la puesta disposición será en la residencia que indique el empleado. Igualmente, la responsabilidad en el transporte y los gastos del traslado, en caso de

producirse un cambio de domicilio, serán a cargo exclusivamente de la persona trabajadora.

4. La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso, por ello, es responsabilidad de la persona trabajadora cumplimentar de forma veraz y adecuadamente el cuestionario de autoevaluación de los lugares donde va a realizar el teletrabajo.

2.7 Jornada y Horarios.

La jornada será la establecida en el Convenio Colectivo y deberá desarrollarse dentro del horario general de la unidad a la que pertenezca.

Las personas teletrabajadoras deberán registrar tanto el inicio como la finalización de su jornada, en cumplimiento de la legislación vigente y de conformidad con lo ya establecido para el registro en el modelo presencial, así como en las mismas herramientas.

Si fuera necesario, la persona trabajadora deberá acudir al centro de trabajo al que esté adscrito o al lugar que sea preciso para atender las gestiones necesarias, así como para otro tipo de tareas (asistencia a reuniones, a cursos, sustitución de compañeros de baja o de vacaciones, imprevistos, variaciones de actividad, por ejemplo, por colaboración en proyectos transversales..., etc.), que le sean solicitadas por parte de la empresa, con la antelación suficiente.

Cuando se produzca una avería en los equipos o aplicaciones informáticas, la persona trabajadora deberá acudir al centro de trabajo para su reparación. En los supuestos que se produzcan dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia, deberá comunicarlo inmediatamente a su responsable quien determinará cómo proceder.

En los trabajos que no permitan flexibilidad alguna, se determinará exactamente el horario con los descansos reglamentarios. En los supuestos de trabajo a turnos, el régimen de turnos no experimentará variación por realizar la actividad en régimen de teletrabajo.

2.8 Condiciones económicas.

La retribución de la persona trabajadora no se verá alterada por realizar la modalidad de teletrabajo. A tal efecto, no sufrirán modificación el salario base y los complementos personales. Respecto a los devengos circunstanciales, se percibirán aplicando las mismas condiciones que corresponden a su trabajo presencial, así como las circunstancias que generan el derecho a percepción. Este mismo criterio regirá para los complementos extrasalariales.

En cuanto a la retribución variable a través de planes de incentivos se mantiene en sus actuales términos conforme a lo específicamente establecido en cada uno de ellos, adaptándose a lo que en el futuro pudiera establecerse. Todo ello a excepción que la retribución variable incorpore algún concepto cuya naturaleza o descripción implique presencia.

2.9 Situaciones de reversibilidad.

Este principio de reversibilidad garantiza la vuelta al puesto de trabajo de forma presencial.

– A instancia de la empresa: En cualquier momento durante la vigencia del contrato cuando concurren razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, por cambio de actividad de la persona trabajadora, cambio de puesto de trabajo, por incumplimiento acreditado en la evaluación del responsable del resultado

óptimo para su actividad, cuando no se adecúa el perfil requerido para el teletrabajo o cualquier otro justificado.

Asimismo, serán causa de reversión los casos de incumplimiento de los deberes y obligaciones para la prestación de la actividad laboral o de las condiciones técnicas, de protección de datos o de prevención de riesgos laborales.

En caso de reversión a instancia de la empresa, se ofrecerá la motivación por la que se produce la misma.

– A instancia de la persona teletrabajadora: podrá tener lugar durante los dos primeros meses o, en su caso, al finalizar el período del año, salvo que concurren circunstancias excepcionales que lo justifiquen.

En ambos casos el plazo de preaviso será de veinte días.

En estas situaciones se deberá proceder a la devolución de los medios y herramientas facilitados por la Empresa como consecuencia de la realización del teletrabajo, y no se podrá volver a solicitar el teletrabajo durante un año salvo que concurren causas excepcionales que lo justifiquen.

Por otro lado, se podrá suspender temporalmente la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo cuando las necesidades de la actividad así lo justifiquen o no se dispongan de los medios adecuados en ese momento; Desaparecido el motivo de la suspensión se producirá la reanudación del teletrabajo, dicha suspensión no modificará la duración del acuerdo de Teletrabajo inicialmente pactada.

2.10 Control y seguimiento de la actividad.

La empresa podrá controlar y supervisar la actividad en teletrabajo mediante medios telemáticos, informáticos y electrónicos y/o a través del responsable de la persona teletrabajadora con cualquier acción propuesta por la Empresa.

La aplicación de esta modalidad de trabajo será objeto de seguimiento y evaluación individualizada en los términos que se establezcan en cada área y con los mecanismos que puedan utilizarse al efecto, al objeto de evaluar la óptima realización de la actividad laboral.

Se fija como sistema específico para el control horario (registro de jornada diario) el que ya se tiene establecido en la empresa.

Las personas trabajadoras y la empresa respetarán la legislación en materia de protección de datos, las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la empresa ha implementado.

La persona trabajadora tendrá derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar en los términos establecidos en la normativa interna de la empresa, sin perjuicio de los acuerdos que se hayan podido alcanzar y resulten de aplicación.

2.11 Formación.

Se mantendrá el derecho a la formación en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo, debiendo atender el desarrollo de estas acciones, en lo posible, a las características de su prestación de servicios a distancia. Se garantizará la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad, tanto al momento de formalizar el acuerdo de teletrabajo como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas.

Además, debe potenciarse una formación específica en esta materia, tanto para las personas teletrabajadoras, como para sus responsables directos, a cuyo efecto la Empresa dispondrá los medios oportunos para facilitar dicha formación.

Se deberá realizar una formación con carácter previo, adecuada y específica sobre las características de esta modalidad de organización.

Igualmente, se trabajará en un escenario formativo para los mandos que puedan mejorar sus capacidades de liderazgo digital.

2.12 Derecho a la promoción profesional.

Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho, en los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial, a la promoción profesional.

2.13 Prevención de Riesgos Laborales.

Las personas trabajadoras a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de los riesgos del trabajo a distancia, deben tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

Las personas trabajadoras recibirán una formación adecuada y específica sobre las características de esta forma de organización laboral. Se deberá superar, entre otros, un curso específico en materia de prevención de riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo.

La evaluación de riesgos únicamente alcanzará la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo de esta modalidad de prestación de servicios.

Su determinación se realizará conforme a la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del Servicio de Prevención.

Para la prestación de servicios en régimen de teletrabajo o trabajo a distancia, resultará necesario que la persona trabajadora acredite previamente que el lugar de trabajo cumple con todas las condiciones necesarias en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud para el desarrollo del trabajo en remoto, en condiciones óptimas, desde el citado lugar.

La persona teletrabajadora es el sujeto obligado al mantenimiento óptimo de estas condiciones. Cualquier tipo de modificación de estas condiciones, deberán ser comunicadas a la empresa con la finalidad de que la misma pueda evaluar, ante cualquier cambio, si el lugar de trabajo reúne las condiciones mínimas necesarias en materia de seguridad y salud, así como tomar las decisiones que resulten necesarias a tales efectos.

Se entiende por «lugar de trabajo» aquella zona específica de trabajo y no el domicilio en su conjunto y por «puesto de trabajo», el que implica el uso de pantallas de visualización de datos y el trabajo en oficinas (teléfono, impresión, etc.) quedando excluidas, por tanto, las tareas domésticas que típicamente se desarrollan en el domicilio (limpieza, cocina, etc.).

Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, informándose a la Representación de los Trabajadores de su evolución en el Comité de Seguridad y Salud correspondientes.

Recomendaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales (PRL):

1. El puesto de trabajo deberá tener dimensiones suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.
2. El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.
3. Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 40 y 60 cm y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.

4. La pantalla debe estar a una altura que pueda ser visualizada por el trabajador dentro del espacio comprendido entre la línea de visión horizontal y la trazada a 60° bajo la horizontal.

5. Es conveniente, asimismo, sobre todos los trabajos de entradas de datos en base a listados o cualquier otro tipo de documentos como la instalación de un porta documentos al lado de la pantalla y a su misma altura para evitar posturas incorrectas, ya que el movimiento del cuello cuando se mira a la pantalla y los documentos se realiza en un plano horizontal que es menos perjudicial que el vertical.

6. Es muy importante dejar espacio suficiente delante del teclado para que el usuario pueda apoyar los brazos y las manos, puesto que la postura de trabajo con las «muñecas al aire» es muy fatigante y supone una gran carga estática para el conjunto de las extremidades superior, espalda y cuello.

7. El asiento de trabajo deberá ser giratorio y graduable en altura. El respaldo deberá ser reclinable, regulable en altura o en su defecto con ajuste lumbar.

8. Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla.

9. La empresa realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos para estas personas trabajadoras.

10. A fin de eliminar el riesgo eléctrico se tomarán una serie de precauciones elementales tales como: no sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos en general y los teclados en particular y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas.

2.14 Derechos colectivos y sindicales.

El teletrabajo no supondrá menoscabo de los derechos sindicales de la persona teletrabajadora, rigiéndose las comunicaciones con sus Representantes conforme a lo pactado en el Convenio Colectivo y la normativa aplicable.

Estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras. A estos efectos, y al objeto de garantizar la aplicación efectiva del derecho de información y participación sindical de la persona trabajadora, en el caso necesario se arbitrarán las medidas oportunas que permitan el ejercicio real de este derecho, en función de la organización del trabajo y el tiempo establecido para el desarrollo de esta modalidad.

Asimismo, a tenor de lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se entregará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, que excluirá aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 ET. Esta copia se entregará por la Empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

2.15 Protección de Datos y Desconexión Digital.

Las personas trabajadoras respetarán la legislación en materia de protección de datos, las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la empresa ha implementado, con la obligación de:

1. Utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso única y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones para con la empresa.

2. Cumplir con las medidas de seguridad que la empresa haya implementado para asegurar la confidencialidad, secreto y/o integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como a no ceder en ningún caso a terceras personas los datos

de carácter personal a los que tenga acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación.

Así mismo, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador.

4. Los datos de las personas trabajadoras serán tratados por la empresa conforme a lo establecido en la Política de Privacidad de empleados, y la empresa cumplirá con las obligaciones de información y transparencia que, en su caso, implique la implantación de esta modalidad de trabajo.

5. La empresa podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores y trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos, con los límites establecidos en la legislación vigente, normativa interna de la empresa y en la Política de Privacidad de Empleados.

6. La persona trabajadora tendrá derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, sin perjuicio de las situaciones que con carácter excepcional estén previstas en la normativa aplicable.

2.16 Seguridad de la Información.

Las personas trabajadoras deberán gestionar sus claves de acceso a soportes y sistemas con la máxima diligencia posible, siendo responsables de su custodia, no debiendo comunicárselas a terceras personas y actualizando dichas claves conforme a las políticas de seguridad establecidas por la empresa. Así mismo, comunicara cualquier robo, pérdida o conocimiento de acceso no autorizado a la empresa a la mayor brevedad posible.

El traslado de soportes fuera de las instalaciones de la empresa deberá estar siempre autorizado previamente por la empresa.

Los medios facilitados por la empresa quedaran vinculados a una persona trabajadora, en concreto, siendo su responsabilidad garantizar el buen uso del material entregado. Debiendo cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas por la empresa en relación con estos.

El uso de soportes y sistemas está supeditado al cumplimiento de las medidas de seguridad establecidas por la empresa.

Igualmente resultara de aplicación la regulación convencional vigente, así como la normativa interna de la compañía.

2.17 Procedimiento.

El procedimiento para la tramitación de un nuevo contrato individual de teletrabajo se iniciará a instancia de la persona trabajadora, a través de los sistemas informáticos que determine la empresa y que permitan recoger de manera automática y uniforme un procedimiento de solicitud, tramitación, autorización y formalización, en su caso, del acuerdo individual.

La Empresa desarrollará un sistema informático que permita recoger de manera automática y uniforme un procedimiento de solicitud, tramitación, autorización y formalización, en su caso, del acuerdo individual, así como las sucesivas prórrogas y el

control de los teletrabajadores, con el fin de que este nuevo proceso sustituya a los actuales procedimientos en cada una de las Empresas.

Una vez iniciado el nuevo modelo de teletrabajo de manera generalizada en la plantilla actual, el plazo de resolución de las peticiones será de seis meses a partir de la solicitud del empleado.

Este procedimiento será informado a la Representación Legal de las personas trabajadoras.

2.18 Ciberacoso.

Las partes firmantes del presente acuerdo muestran su compromiso de tolerancia cero en el ámbito laboral frente a cualquier tipo de acoso, incluido el «ciberacoso laboral» en sus diferentes manifestaciones.

Por ello, se hace preciso tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo y del uso masivo de las tecnologías de la información y comunicación, para la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral, como complemento necesario al Protocolo interno para la prevención y actuación frente al acoso y actos discriminatorios

Es indudable que los avances tecnológicos y las TICs provocan que estemos ante una nueva realidad, haciendo más ágil nuestro entorno y a la sociedad, con unas relaciones laborales y personales más interconectadas, en las que se crean nuevos y mayores riesgos que necesariamente hay que prevenir, ya que pueden derivar en importantes consecuencias perjudiciales para las personas, las organizaciones y a la propia sociedad.

Entre estos nuevos riesgos destaca el denominado «ciberacoso laboral», ante el que la empresa debe adoptar cuantas medidas sean necesarias en cuanto suponen un comportamiento inaceptable y un claro incumplimiento del deber de buena fe contractual garantizando el debido respeto a la dignidad de todas las personas trabajadoras.

a. Definición «ciberacoso».

Se entiende por «ciberacoso laboral» todo comportamiento de violencia psicológica, de comportamientos humillantes o vejatorios que adoptan múltiples formas, realizado a través de medios tecnológicos de amplio contenido, realizado generalmente, por uno o varios superiores o compañeros y compañeras de trabajo (ámbito laboral), de forma, ocasional o única pero de gran intensidad dañosa, o recurrente y sistemática y, con el fin de destruir a la persona trabajadora acosada (en su salud, en su integridad física y psíquica).

b. Delimitación de posibles conductas que se entienden como constitutivas de ciberacoso laboral.

Todos los comportamientos susceptibles de ser considerados como conductas de acoso se pueden producir actualmente también a través de dispositivos tecnológicos y terminan generando por general, un mal ambiente de trabajo con importantes repercusiones en la salud de las personas trabajadoras, afectando a las relaciones de trabajo, y a la propia productividad de la empresa.

A modo de catálogo inventario o catálogo abierto, no de lista cerrada, se relacionan las prácticas más frecuentes y comunes de «ciberacoso laboral» en sus distintas modalidades: distribuir en internet imágenes o datos delicados o comprometidos, dar de alta en sitio web para estigmatizar o ridiculizar a la víctima, crear un perfil falso en nombre de la víctima con demandas sexuales, usurpar identidad de la víctima para hacer comentarios ofensivos, dar de alta el email de la víctima para convertirla en blanco de spam y contacto con desconocidos, acceder al ordenador de la víctima, distribuir falsos rumores de la víctima sobre un comportamiento reprochable de forma que quienes lo lean reaccionen y tomen represalias en contra de la víctima perjudicada, enviar

mensajes ofensivos, hostigadores, amenazantes e incomodar y perseguir a la víctima en espacios de internet que frecuenta, uso del teléfono móvil como instrumento de acoso o acciones de presión permanente a través de TICs para actuar conforme a las solicitudes del acosador.

c. En los supuestos de ciberacoso se aplicará el procedimiento de actuación en supuestos de acoso laboral previsto en el Protocolo interno para la prevención y actuación frente al acoso y actos discriminatorios de aplicación en la empresa.

3. *Trabajo no presencial inferior al 30 % de la jornada de trabajo*

Las personas trabajadoras que realicen trabajo no presencial durante un tiempo inferior al 30 % de la jornada de trabajo (un día) previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia se le dotará de los siguientes medios, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

– Ordenador, Smart Pc o similar.

La persona trabajadora deberá contar con un servicio de conectividad para poder desempeñar las funciones en remoto, siéndoles de aplicación todo lo dispuesto en el presente acuerdo en materia de reversibilidad, jornada y horarios y determinación del día de teletrabajo por parte de su responsable.

A estos supuestos les será de aplicación lo establecido en el número 2 del acuerdo con excepción de lo recogido en el punto 2.5. «Dotación de medios y compensación de gastos».

4. *Otras formas de flexibilidad: trabajo en movilidad (smart work/flexwork)*

El Trabajo en movilidad es una nueva forma de facilitar la prestación laboral, que permite desarrollar a determinados colectivos, por su actividad y perfil, su actividad sin necesidad de acudir de manera recurrente y estructurada a la oficina. Esta nueva forma de prestación laboral amplía de manera significativa las posibilidades de flexibilidad, adecuándose en cada momento, a las necesidades del negocio y de los clientes.

El Trabajo en movilidad, no es un sustituto del teletrabajo sino una modalidad diferente y desarrollada al amparo de la negociación colectiva, por lo que le son de aplicación las condiciones referidas a continuación y no las contenidas en los apartados precedentes ni la regulación de Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

En esta nueva forma de trabajo, están incluidos con carácter general, los colectivos de especial atención y dedicación al cliente/partners/otros colaboradores de forma presencial, así como las áreas transversales, entre otras.

Las condiciones básicas del Trabajo en Movilidad/Smart Work/Flexwork son:

1. Esta modalidad conlleva una cultura basada en la confianza y la responsabilidad de todas las personas, por cuanto se crean espacios de encuentro donde se acuerdan objetivos, proyectos de trabajo y plazos a cumplir. Igualmente implica presencia en los centros de trabajo u otros emplazamientos cada vez que sea necesaria o requerida su asistencia.

2. Por la naturaleza de los proyectos y actividades definidas anteriormente, no estarán incluidas las personas trabajadoras que presten servicios en régimen de turnos presenciales.

3. En relación con las herramientas a utilizar, será necesario que la persona trabajadora disponga de la tecnología, capacitación y cultura adecuadas para trabajar de manera colaborativa en remoto, implantando la Compañía cuantas medidas de seguridad sean necesarias para proteger sus sistemas e información.

4. Las personas trabajadoras deberán acudir al centro de trabajo al que estén adscritos cuando les sea requerido, tan pronto como sea posible, o al domicilio de cliente cuando sea necesario, existiendo obligación de acudir a las reuniones de coordinación

de equipos, cursos de formación o cualquier otra situación, con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo igual que si se realizase en la oficina. Se deberá tener en cuenta la premisa de que el trabajo debe realizarse como si se estuviera en la oficina, de tal forma que el trabajo en movilidad, no puede suponer una limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo. En cualquier caso, estas circunstancias serán debidamente notificadas con la suficiente antelación a la persona trabajadora.

5. Se deberá asegurar la coordinación y confluencia física con los colaboradores, garantizando el acompañamiento, la coordinación y seguimiento de la actividad de todas las personas trabajadoras bajo su responsabilidad.

6. Podrá ser reversible con causas justificadas y comunicación a la persona trabajadora.

7. Las personas trabajadoras contarán y mantendrán los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad. Adicionalmente se les sufragará de la siguiente manera, aun considerando su exclusión del régimen de Teletrabajo referido en los apartados anteriores del presente acuerdo y de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia:

a. Para aquellas personas trabajadoras que ya dispongan de línea corporativa móvil, se incrementará el límite de utilización de datos hasta facilitar datos ilimitados.

b. Para aquellas personas trabajadoras que no dispongan de línea corporativa, se les hará entrega de un terminal móvil (dotación única) y una tarjeta inteligente SIM con acceso a línea de telefonía móvil y datos ilimitados.

c. Igualmente se pondrá a disposición de la persona trabajadora una silla ergonómica (dotación única), si se requiere.

d. Asimismo, se mantienen los descuentos exclusivos para las personas trabajadoras respecto de la conectividad fija conforme al catálogo ofertado por la empresa vigente en cada momento.

8. El resto de las condiciones se regirán por lo previsto para el teletrabajo: formación, protección de datos, equipos y comunicaciones, desconexión, registro horario, jornada, recomendaciones de seguridad y salud y derechos sindicales.

9. Las personas trabajadoras que realicen esta modalidad de trabajo en movilidad recibirán una comunicación por parte de la Empresa.

5. Comisión de Seguimiento

La Comisión Negociadora del VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU, será la competente para hacer seguimiento de este acuerdo.

La Empresa analizará en el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor de la aplicación, la viabilidad de este modelo, en términos de eficiencia, productividad, y adaptabilidad de las personas trabajadoras a estas nuevas formas de trabajo, informando de estas circunstancias en el seno de la Comisión.

6. Vigencia y efectividad del acuerdo

El presente acuerdo entrará en vigor el 1 de marzo de 2022, si bien la dotación de medios se realizará en el plazo de 3 meses desde la firma de los acuerdos individuales/comunicaciones con las personas trabajadoras.

La entrada en vigor de este acuerdo sustituirá cualquier regulación anterior en la materia y su vigencia queda vinculada a la vigencia del VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU, como Anexo del mismo, incluidas las prórrogas.

Además, ambas partes acuerdan que, en caso de denuncia del convenio, se mantiene la vigencia de este acuerdo durante el periodo de negociación hasta la firma del nuevo Convenio.

Las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito del Smart Work podrán en el marco de su flexibilidad iniciar esta modalidad de trabajo con carácter inmediato, si bien la dotación de medios se vincula expresamente a los plazos previstos en el presente acuerdo.

7. Vinculación a la totalidad del acuerdo

Las estipulaciones y condiciones contenidas en el presente acuerdo forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente.

La nulidad, modificación, interpretación judicial o nuevos desarrollos legislativos en esta materia, de todo o parte de este Acuerdo, declarada por la jurisdicción laboral, afectará al resto del contenido del acuerdo, por lo que se deberá iniciar un nuevo proceso negociador en el que las partes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha materia, y aquellas otras que se vean afectadas para restablecer el equilibrio de intereses de las partes

Por la Dirección: María Soto Gómez, Beatriz E. de San José Torija y Cristina Cabra Ankersmit.–Por el Comité Intercentros: Javier Harguindey Cid, Enrique Sacristán Alcubierre, Luis Martínez Díaz, Ángel Moreno García y Pedro Martín Morales.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

25253 *Resolución de 27 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del VI Convenio colectivo de Telefónica Servicios Audiovisuales, SA.*

Visto el texto del Acta de 23 de octubre de 2023 en la que se acuerda modificar el artículo 3.2 del VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SA que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 25 de enero de 2018 (Código de convenio n.º 90013192012001), acuerdo que posibilita la denuncia del Convenio por cualquiera de las partes con fecha límite de 31 de diciembre de 2023, y que ha sido suscrito por la Comisión negociadora de la que forman parte los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, 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 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Acta en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 27 de noviembre de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

ACUERDO DE PRÓRROGA DEL PLAZO DE DENUNCIA DEL VI CONVENIO COLECTIVO DE LA MERCANTIL «TELFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, SAU»

En Madrid a las 16:00 horas del día 23 de octubre de 2023, se reúnen en el centro de la Empresa sito en Ronda de la Comunicación S/N (Madrid),

Representación de la Empresa:

María Soto Gómez.
Beatriz de San José Torija.

Representación de las personas trabajadoras: El Comité Intercentros.

Presidente: Javier Harguindey Cid CGT.
Secretario: Luis Martínez Díaz CCOO.
Enrique Sacristán Alcubierre CGT.
Guillermo Rodríguez Enríquez CGT.
Miguel Ángel García Almendro CCOO.

Los Asistente conforman la Comisión Negociadora del VI Convenio Colectivo de la empresa, y en su virtud

ACUERDAN

Que las partes coinciden en la voluntad de facilitar la negociación de una posible prórroga del actual convenio de la empresa, sin por otro lado perjudicar los intereses de las partes en orden a poder proceder a la denuncia del mismo.

Por ello se acuerda modificar, exclusivamente para el presente año, el plazo de denuncia de 2 meses fijado en el artículo 3.2 del texto del VI Convenio de la Empresa, posibilitando la denuncia por cualquiera de las partes con fecha límite de 31 de diciembre de 2023.

Se acuerda facultar expresamente al Asesor de la Empresa, don Santiago Carrero Bosch, para para que proceda a realizar los trámites necesarios para la presentación y registro ante la Autoridad Laboral, y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente acuerdo.

Y en prueba de conformidad se firma el presente documento en el lugar y fecha arriba indicados.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

7020 *Resolución de 27 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial, modificación y prórroga del VI Convenio colectivo de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU.*

Visto el texto del Acta de 22 de diciembre de 2023, en la que se contiene el acuerdo de revisión salarial, modificación y prórroga del VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (código de convenio n.º 90013192012001), que fue publicado en el BOE de 25 de enero de 2018, cuyo texto ha sido finalmente subsanado por Acta de 15 de marzo de 2024 y suscrita, de una parte, por las personas designadas por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité intercentros en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86.3 y 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de revisión salarial, modificación y prórroga en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 27 de marzo de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE MODIFICACIÓN Y PRÓRROGA DEL VI CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, SAU

En Madrid, siendo las 12:00 horas del día 22 de diciembre de 2023, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del VI Convenio de la Empresa, en el domicilio social de la Empresa sito en C/ Ronda de la Comunicación, s/n, CP 28050.

Por la Dirección:

Doña María Soto Gómez.
Doña Beatriz E. de San José Torija.

Por el Comité Intercentros:

Don Javier Harguindey Cid.
Don Miguel Ángel García Almendro.
Don Enrique Sacristán Alcubierre.
Don Guillermo Rodríguez Enríquez.
Don Francisco Luis Acosta Flores.

Las partes que conforman la Comisión Negociadora del VI Convenio colectivo llegan a los siguientes Acuerdos con efectos del próximo día 1 de enero de 2024:

Primero.

Prorrogar el VI Convenio colectivo de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU, hasta el 31 de diciembre de 2025.

Segundo.

Se acuerda un incremento salarial para el año 2024 del 3%, que se aplicará al salario base, conceptos salariales incluidos en nómina (Complemento de puesto, Complemento de disponibilidad, Complemento de responsabilidad, Mejora voluntaria, Complemento personal, Complemento ad personam, Complemento de turnos, Complemento de distribución irregular, Complemento de resultados, Complemento cambio a Guadalajara, Complemento nuevas funciones).

Todo ello con fecha de efectos del 1 de enero de 2024.

Concepto	Importe - Euros	Periodo
Complemento de turnos.	3.502,00	Anual.
Complemento de distribución irregular.	2.822,10	Anual.
Complemento de disponibilidad.	3.166,09	Anual.
Complemento de responsabilidad:		
Supervisor.	7.539,84	Anual.
Responsable de turno.	5.654,83	Anual.
Jefe de proyecto.	2.356,10	Anual.
Responsable de evento.	2.356,10	Anual.
Coordinador.	7.068,71	Anual.
Complemento cambio a Guadalajara.	9.761,63	Anual.

Se acuerda asimismo un incremento del 1,5% a los conceptos de dietas y trabajos extraordinarios, quedando los importes como siguen.

Escala de retribución de los trabajos extraordinarios:

Trabajo extraordinario nivel 1: 25,38 euros brutos día.

Trabajo extraordinario nivel 2: 50,74 euros brutos día.

Trabajo extraordinario nivel 3: 67,65 euros brutos día.

Trabajo extraordinario nivel 4: 84,58 euros brutos día.

En prolongación de jornada:

1:00 horas a 3:00 horas = N1.

3:01 horas a 5:00 horas = N2.

5:01 horas a 6:00 horas = N3.

6:01 horas a 8:00 horas = N4.

8:01 horas a 11:00 horas: N4+N1.

11:01 horas a 12:00 horas = N4+N2.

En días libres:

1:00 horas a 3:00 horas: N2.
 3:01 horas a 5:00 horas: N3.
 5:01 horas a 8:00 horas: N4.
 8:01 horas a 11:00 horas: N4+N2.

Importe dietas:

Dieta completa diaria España: 38,71 euros/brutos día.
 Media dieta diaria España: 19,37 euros/brutos día.
 Resto U.E. diaria: 73,73 euros/brutos día.
 Media dieta U.E. diaria: 36,87 euros/brutos día.
 No U.E. diaria: 74,02 euros/brutos día.

Tercero.

Se acuerda un incremento salarial para el año 2025 del 1,5%, que se aplicará al salario base, conceptos salariales incluidos en nómina (Complemento de puesto, Complemento de disponibilidad, Complemento de responsabilidad, Mejora voluntaria, Complemento personal, Complemento ad personam, Complemento de turnos, Complemento de distribución irregular, Complemento de resultados, Complemento cambio a Guadalajara, Complemento nuevas funciones). Este incremento también se aplicará a los conceptos de dietas y trabajos extraordinarios, quedando los importes como siguen.

Todo ello con fecha de efectos del 1 de enero de 2025.

Concepto	Importe - Euros	Periodo
Complemento de turnos.	3.554,53	Anual.
Complemento de distribución irregular.	2.864,43	Anual.
Complemento de disponibilidad.	3.213,58	Anual.
Complemento de responsabilidad:		
Supervisor.	7.652,93	Anual.
Responsable de turno.	5.739,66	Anual.
Jefe de proyecto.	2.391,45	Anual.
Responsable de evento.	2.391,45	Anual.
Coordinador.	7.174,75	Anual.
Complemento cambio a Guadalajara.	9.908,05	Anual.

Escala de retribución de los trabajos extraordinarios:

Trabajo extraordinario nivel 1: 25,76 euros/brutos día.
 Trabajo extraordinario nivel 2: 51,50 euros/brutos día.
 Trabajo extraordinario nivel 3: 68,66 euros/brutos día.
 Trabajo extraordinario nivel 4: 85,85 euros/brutos día.

En prolongación de jornada:

1:00 horas a 3:00 horas = N1.
 3:01 horas a 5:00 horas = N2.
 5:01 horas a 6:00 horas = N3.

6:01 horas a 8:00 horas = N4.
8:01 horas a 11:00 horas: N4+N1.
11:01 horas a 12:00 horas = N4+N2.

En días libres:

1:00 horas a 3:00 horas: N2.
3:01 horas a 5:00 horas: N3.
5:01 horas a 8:00 horas: N4.
8:01 horas a 11:00 horas: N4+N2.

Importe dietas:

Dieta completa diaria España: 39,29 euros/brutos día.
Media dieta diaria España: 19,66 euros/brutos día.
Resto U.E. diaria: 74,84 euros/brutos día.
Media dieta U.E. diaria: 37,43 euros/brutos día.
No U.E. diaria: 75,13 euros/brutos día.

Cuarto.

Quedan sin efecto los incrementos que, por lo acordado en este documento pudieran corresponder a las personas trabajadoras que pertenecen a los colectivos expresamente excluidos del VI Convenio colectivo de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU, recogidos en su artículo 2.

Quinto.

Ambas partes acuerdan incrementar, con efectos de 1 de enero de 2024, las siguientes cuantías referidas a vacaciones, kilometraje y vale comida:

- El número de días de vacaciones recogido en el artículo 26.1 del Convenio pasa a 23 laborables.
- El importe del kilometraje regulado en el artículo 32.1.2 del Convenio, pasa a ser de 0,33 euros/km.
- El importe del vale de comida regulado en el artículo 34 del Convenio, pasa a la cantidad de 11 euros.

Sexto.

Ambas partes pactan una nueva redacción del artículo 19, quedando la redacción de dicho artículo con el siguiente contenido:

«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 los 10.000 euros. No se concederán más de cinco préstamos por mes para el conjunto de la plantilla. Hasta 7.200 euros, el préstamo habrá de reintegrarse en las veinticuatro mensualidades siguientes, o treinta mensualidades si el préstamo supera ese importe, 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 en 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 denegarlo, en función de la duración que la misma estime que pueda tener dicho contrato y de la capacidad de devolución de las cantidades solicitadas.»

Séptimo.

Ambas partes pactan una nueva redacción del artículo 23.

«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 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 doce horas de descanso entre jornadas en el día de cambio de turno.

b) Ningún trabajador 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 mañana, tarde y noche del día 24, y turno de mañana, tarde y noche del día 25), Nochevieja (turno de mañana, tarde y noche del día 31, y turno de mañana, tarde y noche del día 1), y Reyes (turno de noche del día 5 y turno de mañana, tarde y noche del día 6), 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 dos fines de semana libres al mes.

g) Los trabajadores que presten servicios durante dos domingos consecutivos o seguidos percibirán una compensación adicional de 100 euros brutos.

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

Octavo.

Ambas partes pactan una nueva redacción del artículo 28. Permisos retribuidos, a fin de adecuarlo a las modificaciones legislativas operadas, quedando la redacción de dicho artículo del siguiente modo:

«Artículo 28. *Permisos retribuidos.*

1. Las personas trabajadoras de TSA podrán disponer de hasta dos días de permiso para atender a asuntos propios a lo largo del año, pudiendo fraccionar

cada uno de estos días en dos periodos de cuatro horas cada uno de ellos, 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. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del TRET, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo durante una hora diaria, divisible en dos períodos de media hora cada uno, si así lo desean, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada diaria de una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Se podrá acumular en jornadas completas y sin solución de continuidad una vez finalice el periodo de descanso obligatorio previsto en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, o cuando se produzca la primera interrupción si este periodo de descanso obligatorio se prolongara, disfrutándose de un permiso retribuido de veinte días laborables.

Este derecho constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor, pudiendo ser ejercitado igualmente por el progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de TSA ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En todo caso, salvo fuerza mayor, el ejercicio de este derecho deberá ser preavisado a la empresa con una antelación mínima de quince días al período elegido para disfrutar el mencionado permiso.

3. Además de estos permisos, previo aviso y con la justificación que se les requiera, las personas trabajadoras 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 CCAA, 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 hijo/as, incluyendo, en su caso, el desplazamiento.

d) Cuatro días laborables en los casos de fallecimiento de padres, incluyendo, en su caso, el desplazamiento.

e) 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 treinta y nueve horas anuales. Este permiso se concederá con la correspondiente justificación y siempre que no se pueda asistir al curso fuera de jornada.

f) Quince días naturales en caso de matrimonio y demás formas jurídicas.

g) Dos días por traslado de domicilio habitual.

h) Hasta cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de

cónyuge, pareja de hecho acreditada mediante certificación de la inscripción en el registro administrativo correspondiente o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja o pareja con hijos en común que acredite la convivencia mediante la correspondiente certificación del padrón municipal o de parientes de hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

j) Permiso por motivos familiares urgentes: la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes hasta cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

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.»

Noveno.

Ambas partes pactan una nueva redacción del artículo 29. Permisos no retribuidos, a fin de adecuarlo a las modificaciones legislativas operadas, quedando la redacción de dicho artículo del siguiente modo:

«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 quince días/año.

Deberán ser solicitados por el empleado, con una antelación mínima de dieciséis 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 dos 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 uno a seis meses/año.

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

La comunicación relativa a la concesión o denegación del permiso solicitado tendrá lugar en el plazo de siete 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 un 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.

Si el trabajador solicitara permiso por un periodo inferior al máximo establecido, podrá prolongarlo sin rebasar dicho máximo, mediante comunicación a la empresa realizada con un mes de antelación al plazo inicial solicitado. También podrá solicitar la finalización anticipada del permiso, con un preaviso mínimo de quince días.

Notas comunes a los permisos sin sueldo:

Sólo se podrá solicitar uno 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 o igual a quince 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.

3. Permiso parental.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.»

Décimo.

Ambas partes acuerdan incorporar un nuevo artículo, el 40 bis, con el siguiente redactado:

«Artículo 40 bis. *Seguro Médico.*

La Empresa concertará para sus personas trabajadoras un seguro de salud complementario del de la sanidad pública con una entidad privada de la máxima solvencia y garantía, con las siguientes coberturas.

Un Seguro de Salud, complementario a la Seguridad Social Pública, cuyo coste es subvencionado y soportado por la empresa y que cubrirá a la persona trabajadora en los siguientes términos.

Para 2024, el seguro médico mixto de reembolso cuya póliza individual sea concertada en el 2024, corresponderá una subvención por parte de la empresa del 50 % del coste de dicha póliza.

Para 2025, el seguro médico mixto de reembolso para dicha póliza individual pasará a ser costeado al 100 % por la empresa.»

Undécimo.

Ambas partes acuerdan, en relación con el anexo II del Convenio «Teletrabajo y otras formas de flexibilidad», la posibilidad por parte de la persona trabajadora de comunicar una segunda residencia, en las mismas condiciones del apartado 2.6 del citado anexo, y sin que ello suponga en ningún caso un coste añadido para la empresa.

Duodécimo.

Se mantiene el resto del articulado en su redactado íntegro.

Decimotercero.

Se acuerda facultar expresamente al Asesor de la Empresa, don Santiago Carrero Bosch, para para que proceda a realizar los trámites necesarios para la presentación y registro ante la Autoridad Laboral y publicación en el BOE del presente acuerdo.