

en funcionamiento dicho Registro, subsistirán los actualmente existentes, por lo que procede la inscripción de la «Fundación UAPE para las Ciencias y las Artes» en el Registro de Fundaciones del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Por todo lo cual, este Ministerio, previo informe del Servicio Jurídico del Departamento, ha resuelto:

Acordar la inscripción en el Registro de Fundaciones del Departamento de la Fundación denominada «Fundación UAPE para las Ciencias y las Artes», de ámbito estatal, con domicilio en Madrid, calle Antonio López, número 101, 2.º A, así como del Patronato cuya composición figura en el quinto de los antecedentes de hecho, con las salvedades expresadas en el fundamento tercero de esta resolución.

Notifíquese a los interesados a los efectos previstos en el artículo 58.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Madrid, 20 de febrero de 2001.—P. D. (Orden de 1 febrero de 2001, «Boletín Oficial del Estado» del 9), el Secretario general técnico, José Luis Cádiz Deleito.

**4937** *ORDEN de 16 de febrero de 2001 por la que se ejerce el derecho de tanteo para el Estado sobre varios lotes en subasta celebrada el día 15 de febrero.*

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

Primero.—Ejercer el derecho de tanteo por el Estado sobre los lotes que se reseñan en el anexo y que fueron subastados el día 15 de febrero de 2001, en Subastas Velázquez, calle Velázquez, 15, de Madrid.

Segundo.—Que se abone a su propietario el precio total de remate por importe de 5.747.000 pesetas, más los gastos correspondientes que deberá certificar la sala de subastas.

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

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 16 de febrero de 2001.—La Ministra, P. D. (Orden de 1 de febrero de 2001 «Boletín Oficial del Estado» número 35, del 9), el Secretario de Estado de Cultura, Luis Alberto de Cuenca y Prado.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general del Organismo Autónomo Biblioteca Nacional.

#### ANEXO

7. Unamuno, Miguel de. «Ledesma y mi concepción de la poesía». Carta manuscrita a Bernardo G. De Candamo, Salamanca, 31 de agosto de 1900. 180.000 pesetas.

13. Meder, Joan Luis. «Cuadragesimale novum editum». Basilea, Michael Furter, 1495. 3.500.000 pesetas.

23. Pinto Eitor. «In Ezechielem prophetam comentarium». Salamanca, Ildefonso Terranova y Neyla, 1581. 280.000 pesetas.

56. Torre y Valcárcel, Juan de la. «Espejo de la Philosophia y compendio de toda la medicina». Madrid, Juan García Infanzón, 1705. 92.000 pesetas.

57. «Les chansons des pelerins de S. Jacques». Troyes, 1718. 490.000 pesetas.

71. Mariana, Juan de. «Discurso intorno ai grandi errori». Lugano, Stperia Helvetica, 1760. 30.000 pesetas.

125. Moll, Herman. «South America». Londres, T. Bowles, 1675. Mapa cartográfico. 225.000 pesetas.

128. Legentil. «Chiclana ce premier Xbre 1811». Mapa manuscrito. 350.000 pesetas.

129. «Plan de lattaque du Trocadero devant Cadix du 19 au 31 aout 1823». Mapa manuscrito. 600.000 pesetas.

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**4938** *CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 1 de febrero de 2001, de la Subsecretaría, por la que se da publicidad al III Acuerdo Tripartito de Formación Continua.*

Advertidos errores en la Resolución de 1 de febrero de 2001, de la Subsecretaría, por la que se da publicidad al III Acuerdo Tripartito de Formación Continua, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 40, de 15 de febrero, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

Página 5935, primera columna, párrafo primero, donde dice: «... para el período comprendido desde el año 2000 hasta el año 2003»; debe decir: «... para el período comprendido desde el año 2001 hasta el 2004».

Página 5937, primera columna, Acuerdo Cuarto, apartado 3.1.1, párrafo primero, donde dice: «El Patronato se integrará por nueve representantes de la Administración Pública, nueve representantes de las organizaciones empresariales más representativas firmantes del III Acuerdo Nacional de Formación Continua»; debe decir: «El Patronato se integrará por nueve representantes de la Administración Pública, nueve representantes de las organizaciones sindicales y nueve representantes de las organizaciones empresariales más representativas firmantes del III Acuerdo Nacional de Formación Continua».

**4939** *RESOLUCIÓN de 21 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Telefónica Servicios Audiovisuales, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Telefónica Servicios Audiovisuales, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9013192), que fue suscrito con fecha 10 de noviembre de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 21 de febrero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

#### CONVENIO COLECTIVO DE TSA

##### 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 situados en territorio español.

##### 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 comprendido en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.
2. Personal con cargo de Director, Gerente o Jefe.

### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio entra en vigor con efectos de 1 de enero de 2000 con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2001.

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

### Artículo 4. *Comisión de Aplicación e Interpretación.*

1. Para velar por la correcta aplicación de lo dispuesto en este Convenio y conocer de cuantas cuestiones le sean cometidas, 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 los representantes 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.

### Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen a todas las actualmente en vigor en la empresa, 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.*

A todos los efectos, el presente Convenio constituye una unidad indivisible, debiendo ser aplicado y observado en su integridad. Si la autoridad judicial competente declarase la nulidad de alguna de sus cláusulas o modificara su contenido y efectos, quedará sin eficacia la totalidad del Convenio, que deberá ser reconsiderado por la Comisión Negociadora.

## TÍTULO II

### Organización de la actividad laboral

### Artículo 7. *Facultad de organización.*

1. La organización de la empresa corresponde a su dirección, que en cada caso adoptará las decisiones pertinentes, con sujeción a la legislación vigente.

2. La Dirección de la empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue necesarios, así como cuantos métodos puedan conducir a una mejora técnica y económica de la empresa, sin perjudicar la formación profesional que el personal tiene el deber y el derecho de completar, mediante la práctica diaria y estudio conducentes a tal fin.

3. La empresa informará a la representación de los trabajadores en todos aquellos casos contemplados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante.

### Artículo 8. *Comisión de calidad.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio deciden la creación de una Comisión de calidad para el estudio de incidencias de la actividad productiva, compuesta por tres miembros de la Dirección de la empresa y otros tres de la representación de los trabajadores, o personas en que ambas partes deleguen.

2. La Comisión habrá de analizar las incidencias acaecidas o que puedan plantearse en el desarrollo de la actividad laboral, tratando de aproximar soluciones preventivas, que eviten o reduzcan sus repercusiones

negativas. De igual modo, la Comisión tratará de identificar todos aquellos aspectos susceptibles de mejora en el ámbito de la actividad productiva.

3. La Comisión habrá de conocer de todas las incidencias que puedan ser objeto de sanción por parte de la Dirección de la empresa.

4. En caso de que la Comisión no pueda reunirse por exigencias de la actividad productiva, la Dirección de la empresa habrá de comunicar a los representantes de los trabajadores todas las incidencias que den lugar a sanción laboral.

### Artículo 9. *Sistema de clasificación profesional.*

1. Las diferentes categorías 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.

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

### Artículo 10. *Comisión de Clasificación Profesional.*

1. Las partes negociadoras del presente Convenio acuerdan la constitución de una Comisión de Clasificación Profesional con vistas a analizar y definir los contenidos funcionales de los distintos perfiles existentes en la empresa, así como los criterios básicos de asignación de niveles retributivos.

2. La Comisión estará formada por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores, o personas en quien deleguen.

3. Las partes se fijan como objetivo abordar dicha definición en el plazo más breve posible, durante la vigencia del presente Convenio.

### Artículo 11. *Promoción interna.*

1. Todo el personal de la empresa tendrá derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes, siempre que reúnan el perfil requerido a tales efectos por la empresa.

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

## TÍTULO III

### Régimen retributivo

### Artículo 12. *Estructura salarial.*

1. Los conceptos salariales son el salario base y, en su caso, el complemento personal de resultados, el de turnos, el de distribución irregular de la jornada, el de puesto de trabajo, el de disponibilidad, el de cumplimiento de objetivos, el de responsabilidad y el plus de resultados.

### Artículo 13. *Salario base.*

1. Las cuantías establecidas por tramos salariales según la tabla anexa al presente Convenio son anuales y se distribuyen en catorce 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 14. *Complemento de turnos.*

1. Las cantidades que por este concepto perciben los empleados incluidos en el Grupo de Operadores 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 para el año 2000, fijada según anexo al presente Convenio, se incrementará en el año 2001 en los mismos porcentajes aplicables al salario base, según niveles salariales.

3. 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 (Grupo de Producción Externa).*

Dentro de los márgenes delimitados por la legislación vigente en cada momento, la percepción de este complemento comprenderá, en casos de necesidades del servicio, una disposición de la jornada distribuida de forma irregular diaria, mensual o anualmente. Su cuantía, computada a efectos de cálculo por mes de trabajo, será la fijada en el anexo de este Convenio.

Artículo 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, sin perjuicio del reconocimiento de cantidades homogéneas cuando las circunstancias que lo motiven sean sustancialmente coincidentes.

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 como el tiempo de trabajo invertido, que no tendrá la consideración de horas extraordinarias.

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

3. Dentro del complemento de disponibilidad, se incluye, entre otros cuya regulación y cuantías puedan establecerse en el futuro, el de estaciones terrenas transportables; que, dentro de los márgenes delimitados por la legislación vigente en cada momento, comprenderá, en casos de necesidades de servicio, una disposición efectiva máxima de un 30 por 100 de los días libres correspondientes al trabajador en cómputo anual. Su cuantía, computada a efectos de cálculo por mes de trabajo, será la fijada en el anexo de este Convenio.

Artículo 18. *Complemento de responsabilidad.*

Retribuye, con las cantidades que figuran e 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. *Complemento y plus anual de resultados.*

1. Los trabajadores de TSA percibirán, una vez finalizado el ejercicio y siempre que los resultados del plan operativo de la empresa se hayan cumplido en lo referente a ventas y margen, un Plus anual de resultados.

2. El valor del plus anual de resultados para el 2000 y 2001 será el siguiente:

38.000 pesetas para los niveles 6 al 10 inclusive.

27.000 pesetas para los niveles E al 5 inclusive.

3. Este plus anual de resultados se consolidará en el sueldo, transformándose en complemento de resultados, y se abonará de forma permanente a partir de 1 de enero del ejercicio siguiente. Se abonará en catorce pagas, como un concepto salarial más.

4. Tanto la percepción del plus anual de resultado, como la consolidación en el sueldo del ejercicio siguiente requerirá que el trabajador tenga un año de antigüedad en la empresa al finalizar el ejercicio al que corresponda el plus anual de resultados.

Artículo 20. *Complemento de objetivos.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la creación de un complemento salarial de objetivos ligado a los resultados de la empresa, destinado a implicar a todos sus empleados en la consecución de los objetivos y la buena marcha de la compañía.

2. La cantidad devengada en virtud de este concepto se percibirá para los ejercicios del año 2000 y 2001 en caso de cumplimiento de los objetivos de empresa y líneas de negocio, y tendrá carácter no consolidable, respondiendo su devengo y cuantía al cumplimiento de los criterios enunciados en los apartados siguientes de este artículo. El presente complemento nos será de aplicación una vez transcurridos los dos años de vigencia pactada del presente Convenio, quedando así excluida su prórroga, provisional o automática, para años sucesivos.

3. La cuantía del complemento será, al cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos, del 3 por 100 de la retribución anual del trabajador para el año 2000 y el 4 por 100 de dicha retribución para el año 2001. Dicha retribución anual, a los efectos del complemento de objetivos, estará integrada por el salario base y, en su caso, el complemento de turnos, el de distribución irregular de la jornada, el de puesto, el complemento de responsabilidad y el complemento de resultados.

4. El empleado habrá de mantenerse vinculado y en activo en la empresa de forma ininterrumpida durante todo el ejercicio anual correspondiente para devengar el complemento de objetivos.

5. Con objeto de llevar a cabo un seguimiento de la consecución de los objetivos anuales, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria integrada por tres representantes de los trabajadores y otros tres de la empresa o personas en quien éstos deleguen.

Artículo 21. *Préstamos.*

1. El personal de plantilla podrá solicitar préstamos por una cantidad no superior a cuatro veces la mensualidad correspondiente, no pudiendo rebasar en ningún caso 1.100.000 pesetas. No se concederá más de un préstamo por mes para el conjunto de la plantilla. El préstamo habrá de reintegrarse en las catorce mensualidades siguientes o, en los supuestos de contratación temporal, en los meses que resten de vigencia del contrato, no pudiendo superar en ningún caso las catorce mensualidades. El interés nominal será del 0 por 100, 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 podrán solicitar anticipos a cuenta de la paga extraordinaria más próxima en función del momento de su solicitud. El importe de dichos anticipos no podrá ser superior al importe devengado de dicha paga en función del tiempo transcurrido desde el primer día de devengo y el día de la solicitud (o del día de percepción efectiva del anticipo).

Artículo 22. *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 23. *Incremento salarial.*

1. Se establece para el año 2000 un incremento a cuenta con efectos de 1 de enero del IPC del 1,8 por 100, regularizándose la diferencia, si la hubiese, al conocerse el importe real del IPC correspondiente a dicho ejercicio del año 2000.

2. El 1 de enero de 2001 se devengará un incremento salarial a cuenta igual al IPC previsto por el Gobierno, regularizándose la diferencia, si la hubiese, al conocerse el importe real del IPC correspondiente al ejercicio del año 2001.

3. Los anteriores incrementos se aplicarán sobre los salarios base, complemento de turnos, de distribución irregular de la jornada, de puesto de trabajo, de disponibilidad, de responsabilidad, así como, sobre el complemento de resultados consolidado y percibido durante el año anterior (1999 y 2000), y su vigencia será par los años 2000 y 2001.

## TÍTULO IV

## Jornada laboral y horarios

Artículo 24. *Principios generales.*

1. Las peculiares condiciones de la actividad de TSA han determinado que para el Grupo Laboral de Operadores y el Grupo de Producción Externa las condiciones de trabajo, sobre todo en lo referente a jornada laboral y horarios, se hayan regulado de forma específica con respecto a las del resto de Grupos Profesionales. Teniendo en cuenta las distintas vías de actuación compatibles con una correcta ejecución de la actividad laboral, las partes firmantes del presente Convenio estiman la oportunidad de iniciar un proceso de equiparación que conlleve una reducción de la jornada anual de los citados Grupos de Operadores y Producción Externa, sin perjuicio del mantenimiento durante la vigencia de este Convenio de las especificidades señaladas.

2. Dicho proceso de equiparación supondrá para el año 2000 la reducción de ocho horas de la jornada anual del Grupo de Operadores y del Grupo de Producción Externa, pasando así de mil ochocientas horas anuales a mil setecientas noventa y dos horas. Para el año 2001 se prevé una nueva reducción de ocho horas en la jornada anual, que pasará así a mil setecientas ochenta y cuatro horas de trabajo efectivo.

Artículo 25. *Jornada de los Grupos de Técnicos, Administrativos y Subalternos.*

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

2. Con carácter general y sin perjuicio de la existencia de horarios especiales, que vengan justificados por las necesidades del servicio y se pactarán con cada trabajador, se establecen los siguientes horarios y jornada de trabajo:

## a) Jornada de invierno y verano:

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

## b) Horario de invierno:

De lunes a jueves, jornada diaria de ocho horas y quince minutos. Mañanas, entrada de ocho treinta a nueve y salida de trece treinta a catorce.

Tardes, entrada de quince a quince treinta y salida de dieciocho quince a dieciocho cuarenta y cinco.

Viernes, jornada de siete horas: De ocho treinta a quince treinta.

## d) Horario de verano:

De lunes a viernes, jornada de siete horas: Entrada de ocho a ocho treinta y salida de quince a quince treinta.

Artículo 26. *Jornada del Grupo de Operadores.*

1. La jornada ordinaria anual queda establecida para el año 2000 en mil setecientas noventa y dos horas y para el año 2001 en mil setecientas ochenta y cuatro horas. Cada año se ajustará el calendario laboral para asegurar el cumplimiento de este cómputo anual de trabajo efectivo.

2. El horario de trabajo será el que corresponda, según la tabla de turnos que se establezca. En la organización de los turnos de trabajo de los operadores se tendrán en cuenta las siguientes normas:

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

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

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

Artículo 27. *Jornada del Grupo de Producción Externa.*

1. La jornada ordinaria anual será para el año 2000 de mil setecientas noventa y dos horas y para el año 2001 de mil setecientas ochenta y cuatro horas.

2. El horario de trabajo será el fijado en cada momento, en función de las necesidades del servicio, en jornada semanal de lunes a domingo, incluidos festivos y períodos nocturnos.

Artículo 28. *Vacaciones.*

1. Cada trabajador tendrá derecho a disfrutar un período anual de vacaciones de veintidós días laborables.

2. Éstos podrán disfrutarse de una sola vez, en dos períodos o en tres períodos. El período mayor de vacaciones será igual o superior a once días. El 75 por 100 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 deberá 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 29. *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 30. *Permisos retribuidos.*

1. 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.

2. Por lactancia de un hijo menor, los trabajadores podrán reducir una hora diaria su jornada durante nueve meses desde la fecha de incorporación al trabajo tras el alumbramiento. Esta reducción de jornada será incompatible con una reducción similar de su cónyuge y no podrá extenderse en ningún caso después de pasados doce meses después del alumbramiento del hijo.

3. Además de estos permisos, previo aviso y con la justificación que se les requiera, los trabajadores podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica, debidamente justificada.

b) Por 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 Comunidades Autónomas, debidamente justificados.

c) Ocho días naturales en los casos de fallecimiento de cónyuge o hijos.

d) Cuatro días en los casos de nacimiento de hijos o 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 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.

g) Dos días por traslado de domicilio habitual.

h) Dos días naturales por enfermedad grave de familiar o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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.

## TÍTULO V

**Excedencias y suspensión del contrato de trabajo**Artículo 31. *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 32. *Incapacidad temporal.*

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

2. La justificación de IT se realizará siempre mediante el parte médico correspondiente, firmado y fechado por el Médico de la Seguridad Social, a partir del mismo día en que se solicite y preste su asistencia. Uno de los ejemplares del citado parte será presentado en la empresa en el plazo de cinco días, contados a partir del siguiente a su expedición.

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

## TÍTULO VI

**Indemnizaciones y percepciones no salariales**Artículo 33. *Viajes y desplazamientos.*

## 1. Medios de transporte:

1. En los viajes en avión y en el tren AVE 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 ordinario se utilizarán billetes de primera clase en los desplazamientos diurnos y billetes de coche cama para desplazamientos nocturnos.

3. Para la utilización del automóvil particular en los desplazamientos fuera de la localidad de trabajo se requerirá la autorización previa de la empresa, que abonará la cantidad de 35 pesetas por kilómetro recorrido.

2. Alojamiento y manutención.—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.

## a) Viajes y desplazamientos en territorio nacional:

1. La empresa gestionará y abonará el alojamiento de los empleados desplazados en hotel de tres estrellas o categoría equivalente. Por el resto de los conceptos se abonarán las siguientes cantidades:

Dieta de 5.500 pesetas diarias, 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 veinte horas.

Dieta de 2.750 pesetas si no se pernocta y se retorna a la localidad de residencia después de las dieciséis horas o las veinte horas en función del horario del trabajador. Esta media dieta se percibirá también el primer día de viaje, si éste se inicia a partir de las quince horas.

2. Para estancias superiores a un mes se establece la siguiente alternativa:

a) Alojamiento buscado y ofrecido por la empresa, si el trabajador lo solicita. En cuyo caso percibirá una dieta para el resto de los gastos de 4.500 pesetas/día.

b) Dieta única para todos los gastos de 9.000 pesetas/día. En este caso la empresa no facilitará el alojamiento, sino que éste correrá por cuenta del trabajador.

c) En este segundo supuesto el empleado podrá solicitar de la empresa un anticipo de hasta dos meses de dietas para depósito de fianza para pisos o apartamentos, anticipo que deberá liquidar al terminar el desplazamiento.

d) El régimen de percepción de dieta completa o media dieta será el mismo que el previsto para desplazamientos inferiores a un mes.

e) El empleado que se encuentre desplazado podrá retornar a su domicilio, si lo desea, cada fin de semana desde cualquier punto de la península o Baleares en el cual se encuentre desplazado. El importe de esos desplazamientos será abonado por la empresa.

f) En el caso de que el desplazamiento sea a Canarias, el derecho de retorno al domicilio será ejercitable cada quince días, abonándose en los mismos términos que los desplazamientos semanales.

g) Los empleados podrán renunciar al derecho anteriormente mencionado, en cuyo caso se mantendrán las condiciones establecidas en días de desplazamiento normal (dietas, alojamiento, etc.).

## b) Viajes o desplazamientos internacionales:

1. La empresa gestionará y abonará el alojamiento en hotel de tres estrellas o establecimiento equivalente. Además, el trabajador percibirá como mínimo una dieta diaria del equivalente en pesetas a 75 dólares USA, o una cantidad mínima superior en función del país de destino según anexo.

2. En estancias prolongadas a países extranjeros 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.

3. En estancias prolongadas el trabajador tendrá derecho a retornar a su residencia hasta tres veces en el período de un año, con el gasto del viaje a cargo de la empresa en clase turista.

Artículo 34. *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 35. *Vales de comida.*

A partir de la firma de este Convenio, los trabajadores de TSA que trabajen con horarios de jornada partida recibirán un vale de comida de 1.100 pesetas por cada día de jornada partida. Estos vales no se recibirán durante los períodos de desplazamientos fuera de la residencia habitual del trabajador. La cantidad que en este Convenio se establece tendrá efectos de 1 de enero de 2000 para los trabajadores que hubiesen percibido el vale de comida con anterioridad a la firma del presente Convenio.

## TÍTULO VII

**Representación y acción sindical en la empresa**Artículo 36. *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 en el ámbito de la Comisión de Calidad regulada por el artículo 8 del presente Convenio. En caso de que por circunstancias perentorias de la actividad productiva sea imposible la reunión en el seno de la Comisión, la sanción habrá de ser comunicada a la representación legal de los trabajadores.

2. Los Delegados de personal podrán acordar la acumulación del crédito horario, no pudiendo superar la cesión al 60 por 100 de las horas mensuales reconocidas a cada representante de los trabajadores en aplicación de la legislación en vigor.

## TÍTULO X

**Formación**Artículo 37. *Formación.*

1. Telefónica Servicios Audiovisuales impulsará planes para potenciar la formación y el perfeccionamiento profesional de sus trabajadores. 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.

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

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

Verificar la ejecución de los planes de formación.

Desarrollar propuestas de formación para todos los trabajadores.

Proponer los planes de formación al FORCEM.

3. 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.

4. 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.

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

6. La empresa tendrá en consideración las posibilidades que para la formación de sus trabajadores resulten del Acuerdo Nacional de Formación Continua y evaluará, en su caso, la conveniencia de elaborar planes de formación para su posterior presentación al FORCEM, en la forma y condiciones que se establecen en el mencionado Acuerdo.

## TÍTULO VI

**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 tres faltas de puntualidad injustificadas, tanto a la entrada como a la salida del trabajo, por tiempo superior a diez minutos e inferior a cuarenta y cinco.

b) La ausencia injustificada de un día al trabajo.

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

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

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

f) No comunicar los cambios de residencia o domicilio.

g) Fumar en lugares prohibidos debidamente señalizados.

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

2. Faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad injustificadas en un período de treinta días naturales.

b) La reincidencia en ausencia injustificada al trabajo en el período de treinta días.

c) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada de trabajo o emplear útiles o materiales de la empresa para usos propios.

d) Simular, por una sola vez, la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

e) La negligencia en el trabajo que afecte sustancialmente a la buena marcha del servicio.

f) La desobediencia a los superiores en materia de servicio.

g) Descuidos en la conservación del material que afecten a su funcionamiento.

h) La negativa injustificada a prestar los servicios que hayan determinado el pago de un complemento específico que viniese percibiendo el trabajador.

i) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave daño a la empresa.

j) La reincidencia o reiteración en falta leve en un período de treinta días naturales.

k) La falta de aseo personal o no vestir de manera adecuada en aquellas ocasiones en la que la actividad lo requiera.

3. Faltas muy graves:

a) La reincidencia en faltas graves por ausencias injustificadas al trabajo en un período de sesenta días naturales.

b) La embriaguez o toxicomanía habitual que repercuta negativamente en el trabajo.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, enseres, instalaciones y documentos de la empresa o de los trabajadores.

d) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca muy grave daño a la empresa.

e) Los malos tratos de palabra y obra a Jefes, compañeros, subordinados o familiares que convivan con ellos.

f) El incumplimiento grave de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

g) La simulación de accidente o enfermedad.

h) El quebrantamiento grave de la disciplina que provoque alteraciones importantes en la marcha del servicio.

i) La utilización injustificada por parte del trabajador, en la realización o emisión de programas, de un lenguaje ofensivo o que atente contra el honor, dignidad, imagen o buen nombre de las personas.

j) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño del trabajo que produzca un daño grave a la empresa.

k) La reiteración o reincidencia en falta grave.

l) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.

m) La desobediencia a los superiores en materia de servicio cuando implique un quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derive un perjuicio notorio para la empresa.

n) El abuso de autoridad: La comisión por parte de un Jefe o de un trabajador de superior categoría a la del afectado de un acto arbitrario o la emisión de órdenes de iguales características, así como de ofensas, amenazas, intimidaciones o coacciones.

ñ) 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 uno a tres días.

B) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de diez a treinta días.

Apercibimiento por escrito de despido.

Traslado forzoso a distinta localidad.

Despido.

2. Las sanciones de cualquier grado serán comunicadas por escrito al trabajador, haciéndose constar la fecha y los hechos que las motivaron.

3. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**ANEXO I**  
**Tablas salariales**

Niv.	Subalt.	Adminis.	Prod. Ex.	Oper.	Téc.	Salario base (banda salarial)		
						Mínimo	Referencia	Máximo
10			Nivel 10.		Nivel 10.	4.350.000	4.855.600	6.150.000
9			Nivel 9.		Nivel 9.	3.875.000	4.218.900	5.150.000
8			Nivel 8.	Nivel 8.	Nivel 8.	3.350.000	3.816.771	4.215.000
7			Nivel 7.	Nivel 7.	Nivel 7.	3.275.000	3.414.642	3.650.000
6		Nivel 6.	Nivel 6.	Nivel 6.	Nivel 6.	2.650.000	3.113.047	3.450.000
5		Nivel 5.	Nivel 5.	Nivel 5.	Nivel 5.	2.550.000	2.710.918	2.975.000
4		Nivel 4.	Nivel 4.	Nivel 4.	Nivel 4.	2.391.000	2.543.366	2.675.000
3	Nivel 3.	Nivel 3.	Nivel 3.	Nivel 3.	Nivel 3.	1.975.000	2.281.982	2.450.000
2	Nivel 2.	Nivel 2.	Nivel 2.	Nivel 2.	Nivel 2.	1.950.000	2.134.534	2.200.000
1	Nivel 1.	Nivel 1.	Nivel 1.	Nivel 1.	Nivel 1.	1.891.000	1.906.663	2.050.000
E	Nivel E.	Nivel E.	Nivel E.	Nivel E.	Nivel E.	1.500.000	1.600.000	1.891.000

Complementos año 2000 (actualizados al 1,8 por 100):

- a) Complemento de turnos: 354.333 pesetas, en cómputo anual.
- b) Complemento de distribución irregular: 300.000 pesetas, en cómputo anual.
- c) Complemento de disponibilidad: 335.940 pesetas, en cómputo anual.

Escala de retribución de los trabajos extraordinarios año 2000 (actualizados al 1,8 por 100):

- a) Trabajo extraordinario nivel 1: 3.054 pesetas/día.
- b) Trabajo extraordinario nivel 2: 6.108 pesetas/día.
- c) Trabajo extraordinario nivel 3: 8.144 pesetas/día.
- d) Trabajo extraordinario nivel 4: 10.180 pesetas/día.

Complemento de responsabilidad:

- a) Supervisor: 800.000 pesetas.
- b) Responsable de turno: 600.000 pesetas.
- c) Jefe de Proyecto: 250.000 pesetas.
- d) Responsable de Eventos: 250.000 pesetas.

**ANEXO II**

**Países con dietas específicas en desplazamientos internacionales**

Argentina: 130 dólares USA.  
Perú: 100 dólares USA.

**4940**

*RESOLUCIÓN de 21 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Alcoa Inespal, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Alcoa Inespal, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9013292), que fue suscrito con fecha 24 de noviembre de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 21 de febrero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE «ALCOA INESPAL, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

**Años 1999/2000/2001/2002/2003**

**CAPÍTULO I**

**Determinación de las partes que conciertan el Convenio**

Artículo 1. *Partes.*

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la empresa «Alcoa Inespal, Sociedad Anónima» representada por las personas expresamente facultadas para ello, por acuerdo de los órganos gestores de la misma, y los trabajadores representados por el Comité de Empresa.

**CAPÍTULO II**

**Ámbito de aplicación**

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Afectará al centro de trabajo que «Alcoa Inespal, Sociedad Anónima» tiene en Madrid así como al personal de los centros de «Alcoa Inespal, Sociedad Anónima» que tiene en San Ciprián, Bilbao y Viladecans (Barcelona).