

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.