

## DEPARTAMENTO DE GOBERNACIÓN Y RELACIONES INSTITUCIONALES

### RESOLUCIÓN

de 10 de septiembre de 2001, por la que se da conformidad a la adopción del escudo heráldico del municipio de Llavorsí.

El 31 de julio de 2001, el Pleno del Ayuntamiento de Llavorsí (Pallars Sobirà) adoptó el acuerdo de aprobar el escudo heráldico municipal.

El 4 de julio de 2001, la Sección Histórico-arqueológica del Institut d'Estudis Catalans emitió dictamen favorable sobre el expediente.

De acuerdo con lo que disponen los artículos 35, 37 y concordantes de la Ley 8/1987, de 15 de abril, municipal y de régimen local de Cataluña, y los artículos 9, 24 al 26 y concordantes del Reglamento de los símbolos de los entes locales de Cataluña, aprobado por el Decreto 263/1991, de 25 de noviembre,

#### RESUELVO:

—1 Dar conformidad a la adopción del escudo heráldico del municipio de Llavorsí, organizado de la siguiente forma:

Escudo en losange de ángulos rectos: de gules, una perla ondata de plata acompañada en el jefe de una puerta de oro. Al timbre, una corona mural de villa.

—2 Inscribir el citado escudo en el Registro de los entes locales de Cataluña, sección de símbolos, subsección de escudos.

—3 Publicar esta Resolución en el DOGC.

Barcelona, 10 de septiembre de 2001

RAMON ESPADALER I PARCERISAS  
Director general de Administración Local  
(01.250.094)



## DEPARTAMENTO DE TRABAJO

### RESOLUCIÓN

de 19 de julio de 2001, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Telesincro, SA, (centros de la provincia de Barcelona) para los años 2001 y 2002 (código de convenio núm. 0804232).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Telesincro, SA, (centros de la provincia de Barcelona) suscrito por los representantes de la empresa y de sus trabajadores el día 5 de julio de 2001, y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 90.2 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; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

#### RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Telesincro, SA, (centros de la provincia de Barcelona) para los años 2001 y 2002 en el Registro de convenios de la Delegación Territorial de Trabajo de Barcelona.

—2 Disponer que el texto mencionado se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 19 de julio de 2001

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ  
Delegada territorial de Barcelona

*Transcripción literal del texto firmado por las partes*

### CONVENIO

*colectivo de trabajo de la empresa Telesincro, SA (Parque Tecnológico del Vallès, en Cerdanyola) para los años 2001 y 2002*

#### CAPÍTULO 1

##### *Disposiciones generales*

Reunidos en Cerdanyola en el ámbito de la empresa Telesincro, SA, por una parte los representantes de los trabajadores, en calidad de comisión social, y por otra parte los representantes de la empresa Telesincro, SA, en calidad de comisión económica, según se relacionan:

Representación de la empresa: Roser Colomina y Mario Guerrero.

Representación de los trabajadores: Víctor Asensio García, Asunción Comín, Pilar Moral, Isidoro Sánchez, Félix Sanz, Conrado Vendrell y Carmen Villalon.

Acuerdan lo siguiente:

#### Artículo 1

##### *Ámbito territorial y funcional*

El presente Convenio afectará a los centros de trabajo de Telesincro, SA, actualmente existentes y todos aquellos que en un futuro puedan crearse, todo ello referido a Barcelona y su provincia.

#### Artículo 2

##### *Ámbito personal*

Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en cualquiera de los centros de dicha empresa y cualquiera que sea su categoría profesional o contrato de trabajo.

Asimismo, quedarán incluidos todos los trabajadores que se incorporen a la plantilla de la empresa durante la vigencia del presente Convenio.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa, y de común acuerdo con cada uno de los interesados, podrá excluir de la aplicación de los incrementos salariales del Convenio colectivo de empresa a los directores de departamento y sección, personal técnico y aquellos otros de los niveles de empresa 1, 2, 3, 4 y 5 que, voluntariamente y por escrito, así lo decidan.

No obstante, los colectivos antes citados disfrutarán de las restantes condiciones generales de trabajo establecidas en el Convenio.

Se dará cumplida información al Comité de los nombres y niveles profesionales correspondientes a los empleados que pasen a tal situación, así como de la duración de estos acuerdos mutuos.

#### Artículo 3

##### *Entrada en vigor y duración*

El presente Convenio tiene una duración de 1 año, abarcando su vigencia el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2001 y del 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2002, sin perjuicio de lo establecido para determinadas materias.

#### Artículo 4

##### *Prórroga*

Si, denunciado el Convenio, las negociaciones de la Comisión Deliberadora se prorrogan por un período que excediese a la vigencia del mismo, se entenderá prorrogado éste hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo convenio, sin perjuicio de que las partes puedan pactar la fórmula que estimen oportuna para el período que media entre la fecha de terminación del Convenio anterior y la entrada en vigor del nuevo.

La fecha de inicio de negociación del próximo convenio será no antes del 1 de abril de 2003 y con efectos retroactivos al 1 de enero de 2003.

#### Artículo 4 bis

La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga deberá efectuarse con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de su vencimiento ante la autoridad laboral competente.

Si al finalizar el plazo de vigencia del Convenio aún no se hubiera finalizado la negociación del próximo, los contenidos normativos de éste continuarán vigentes hasta que efectivamente las partes se rijan por una nueva paccionada.

Las negociaciones para la revisión del nuevo convenio deberán iniciarse en el plazo de 1 mes a partir de la recepción de la comunicación, en la que la parte denunciante del Convenio acompañará un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar.

Las partes procurarán que las negociaciones se desarrollen con la continuidad necesaria a fin de permitir el examen y la solución puntual de los problemas planteados.

**Artículo 5***Compensación y absorción*

Todas las condiciones económicas y de jornada concedidas en el presente Convenio tendrán siempre el carácter de absorbibles y compensables en cómputo anual.

**Artículo 6***Legislación aplicable*

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral actual y demás leyes o normas vigentes en cada momento.

**Artículo 7***Comisión Paritaria*

7.1 Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre la aplicación de este Convenio, se designará una Comisión Paritaria integrada por 3 representantes legales de los trabajadores y un máximo de 3 representantes de la dirección de la empresa.

Empresa: Roser Colomina, Jean Morazzani y Ángel Albizu.

Trabajadores: Víctor Asensio, Isidoro Sánchez y Conrado Vendrell.

7.2 La convocatoria para una reunión de esta Comisión Paritaria será propuesta por escrito, por la mayoría de cualquiera de las partes que la componen, con un mínimo de 15 días de antelación a la celebración de la misma, con relación precisa y detallada de los puntos a tratar.

El lugar de la reunión será fijado por la empresa y la comparecencia será obligatoria para ambas partes, a no ser que se subsane el motivo de la reunión fijado en la solicitud de convocatoria antes de su celebración.

**CAPÍTULO 2***Régimen de trabajo***Artículo 8***Jornada laboral y calendario*

La jornada laboral para 2001 se fija en 1.780 horas de trabajo efectivo.

El total de días de trabajo, sólo para el año 2001, será de 215 días, los cuales son derivados por el traslado de 4 días festivos correspondientes al calendario del año 2000 y no disfrutados en dicho año, pasando al presente ejercicio, según quedan repartidos en el calendario laboral para el 2001 establecido en el anexo 1.

Para la negociación del calendario laboral del año 2002, la empresa y el Comité de trabajadores, acuerdan negociar un calendario laboral que permita el desarrollo de 8 horas por el turno que le corresponda. Dicha negociación se iniciará en noviembre de 2001.

La compañía se registrará en materia de horas efectivas de trabajo anuales, en aquellas que se pacten en el Convenio siderometalúrgico.

En el caso de trasladarse o incluirse día festivo con carácter general a todo el calendario y no contemplarse el mismo por cualquier motivo, sería considerado el aludido calendario partiendo del cómputo anual de horas aquí establecidas, salvo disposición expresa de rango superior.

**Artículo 9***Horario*

9.1 El horario de trabajo del turno normal y el turno de tarde será el que se establece en el calendario laboral del anexo 1 para el año 2001.

Dadas las características de la compañía de horarios especiales, se efectuarán de mutuo acuerdo según las disposiciones vigentes en cada momento.

9.2 El cómputo del tiempo de trabajo se realizará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada y del tiempo de pausa, el trabajador se halle en su puesto de trabajo y en condiciones de iniciar las actividades productivas, es decir, con ropa y útiles de trabajo.

9.3 Respecto al horario flexible, se establece que lo disfrutará el personal que venía realizando a 31 de diciembre de 1984, según la normativa del anexo 2.

9.4 Para el año 2001 y 2002, se mantiene la fórmula de flexibilidad de 8 días contemplada para el presente año, significando que los mencionados 8 días serán a tomar en las fechas que se determinen.

Este apartado hace referencia solamente al personal de horario flexible con derecho de realización anterior al 3 de diciembre de 1984.

Estos días a recuperar en horas o sábados en que la empresa abriera por necesidades de servicio se determinarán de mutuo acuerdo con la dirección del departamento.

La recuperación de días flexibles en que producción trabaje conlleva que, en cada caso, debe asistir y responsabilizarse del funcionamiento al menos 1 responsable de la sección a que correspondan.

La concesión de las fiestas flexibles durante el mes de diciembre vendrá condicionada al hecho de que el cómputo de horas realizadas hasta aquel momento sea igual o superior a las establecidas por jornada laboral año.

**Artículo 9 bis***Horas extraordinarias*

Para atender a la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, se aplicará el siguiente criterio:

a) Se realizarán las horas extraordinarias exigidas por la necesidad de reparar siniestros, daños extraordinarios y urgentes, así como los casos de riesgos de pérdidas de materiales.

b) Se mantendrán, salvo la posibilidad de contratación temporal o parcial de personal legalmente establecida, las horas extraordinarias necesarias para atender pedidos, para cubrir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa.

c) La Dirección informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esa información y de los criterios antes señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores mensualmente determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

d) Para el ejercicio 2001 y 2002 se pacta que la retribución de las horas extraordinarias no tenga incremento alguno, manteniéndose estas en los valores económicos que tenían a 31 de diciembre de 1989.

Lo referenciado se acuerda entre la empresa y la representación de los trabajadores, con la intención de que a través de la contención y reducción en la realización de las horas extraordinarias se facilite el acceso al empleo y se disminuya la tasa de paro.

e) Del mismo modo, la realización de horas extraordinarias también podrá compensarse mediante el disfrute de períodos de descanso equivalentes retribuidos dentro de los 4 meses siguientes a su realización, siendo el trabajador, de mutuo acuerdo con el responsable de su departamento, quien establezca el período de disfrute, con el preaviso suficiente a la empresa.

f) En caso de ser imposible acceder a la solicitud del trabajador, dichas horas serán abonadas al precio establecido. Aquellas horas extraordinarias efectuadas que se compensen con descansos retribuidos, no computarán a los efectos del límite máximo por trabajador y año.

**Artículo 10***Vacaciones*

Las vacaciones serán de 30 días naturales y se celebrarán en las fechas indicadas en el calendario laboral.

Cuando, por necesidades extraordinarias, se tomen las vacaciones en fechas distintas a las especificadas, se hará siempre por semanas enteras y seguidas y se deberán contabilizar como vacaciones el primer día laborable y el último día natural, sea festivo o no, inmediatamente anterior al día de la reincorporación efectiva al puesto de trabajo, así como los días naturales comprendidos entre ambos en su totalidad.

La concreción de las vacaciones al margen del período oficial estará en función de las necesidades del servicio. En ningún caso se sobrepasará el cómputo anual total de horas de presencia establecido en el calendario laboral.

La determinación de las vacaciones por necesidades del servicio y fuera del período oficial de la empresa, fechas señaladas en el calendario laboral, se realizará con 2 meses de anticipación al inicio de la fecha del disfrute.

Al personal con menos de 1 año en la empresa se le aplicará la fórmula del cálculo de disfrute proporcional de vacaciones que le sea más beneficiosa.

La adquisición del derecho a las vacaciones se computará desde el último día del período de las mismas hasta el primer día del período del año siguiente.

**Artículo 11***Permisos retribuidos*

El trabajador, avisando con la debida antelación siempre que ello sea posible y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

a) Por tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) Durante 3 días naturales (días seguidos a partir del hecho, excepto en los casos en que, según la Ordenanza y como en el alumbramiento, corresponda necesariamente que 2 días deben ser laborables) en los casos de nacimiento de hijo, de enfermedad grave o de fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos, pudiendo ampliarse hasta 2 días naturales y continuados más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

Las intervenciones quirúrgicas se considerarán enfermedad de carácter grave cuando sea preciso internar al enfermo por un período mínimo de 3 días.

c) Por 1 día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, padre o madre.

d) Por 1 día en caso de traslado de su domicilio habitual.

d.1) El trabajador, avisando con la debida antelación siempre que ello sea posible, podrá ausentarse del trabajo o faltar a él, con derecho a remuneración, durante 1 jornada laboral completa al año sin que precise para ello más justificación que el aviso anticipado a la empresa.

En los casos de imperiosa necesidad para la empresa en que no sea posible su disfrute por razones de trabajo, éstas deberán ser conocidas por el interesado y el Comité, que, junto con la empresa, acordarán su disfrute o no.

Se procurará no superar el límite del 25% del personal de cada sección o departamento que efectúe el día festivo en la misma fecha.

Dicho día festivo no podrá ser disfrutado colectivamente ni al principio ni al final de los períodos de vacaciones de verano o Navidad, salvo acuerdo mutuo entre la empresa y el Comité.

e) Por el tiempo necesario en caso de asistencia o consulta médica de especialista de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al jefe respectivo el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, hasta un límite de 24 horas laborables al año.

Se incluyen también y únicamente en el caso de las mutuas privadas cuando se deban a análisis clínicos.

Se incluyen en el límite de 24 horas al año las visitas al pediatra de los empleados y de los hijos de empleados reconocidos en la cartilla correspondiente a la Seguridad Social.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

g) Por el tiempo necesario al año para los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, para la obtención de un título académico oficial, así como los que concurren a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos, con objeto de concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación.

h) Las trabajadoras tendrán derecho, en caso de gestación, a 16 semanas de descanso laboral, de las cuales como mínimo 6 deben ser después del parto. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrán optar por que dicho período lo disfrute la madre o el padre.

El período postnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 períodos de media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

#### Artículo 12

##### *Permisos no retribuidos*

Serán permisos no retribuidos aquéllos que la empresa discrecionalmente concede si lo estima conveniente y siempre que no ocasionen trastornos al buen funcionamiento del servicio, debiendo descontarse el tiempo perdido según se acuerde en el momento de conceder el permiso.

Toda ausencia temporal al trabajo deberá tener autorización por escrito.

12.1 En caso de matrimonio de hijos, hermanos, padre o madre, se concederán hasta 2 días más si se requiere desplazamiento fuera de la provincia (los días serán naturales).

#### Artículo 13

##### *Excedencias*

##### *Voluntarias*

13.1 El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor de 2 años y no mayor de 5. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

13.2 La petición deberá cursarse por escrito al departamento de recursos humanos con 1 mes de antelación al inicio del período.

13.3 El trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual categoría legal a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

13.4 El trabajador técnico en excedencia no podrá prestar servicios en otras empresas que desarrollen actividades análogas o conexas a las de Telesincro, SA.

Esta prohibición afectará a los trabajadores cuya categoría profesional no sea encuadrable en la de técnicos cuando, ello no obstante, concurren razones de evidente interés industrial o comercial. El incumplimiento de dicha norma supondrá rescisión automática del contrato y, consecuentemente, pérdida de sus derechos.

13.5 El número de trabajadores en excedencia no podrá superar el 3% de la plantilla total. Una vez rebasado dicho tope, la dirección de la empresa se reserva la concesión de la misma en base a las circunstancias del peticionario y a las necesidades de trabajo en la misma.

13.6 Excedencia por cuidado de familiares: los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la fecha de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 1 año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Cuando un nuevo sujeto causante diere derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en el cual el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a asistir a

cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o equivalente.

La reincorporación al trabajo deberá ser solicitada por el interesado mediante escrito dirigido al departamento de recursos humanos de la empresa, con una antelación mínima de 1 mes a la finalización de su excedencia, el cual deberá cursar el correspondiente acuse de recibo del mismo. Caso de que el trabajador no solicite su reincorporación en los plazos señalados se entenderá que su intención es causar baja voluntaria en la empresa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

#### Artículo 14

##### *Jornada reducida*

La realización de una jornada de carácter reducido (reducción mínima del 33% y máxima 50% de aquella completa) podrá ser solicitada voluntariamente por los trabajadores que tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años, o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida.

La aplicación de los aumentos salariales se efectuará en base al sueldo original de partida anterior al descuento oportuno como consecuencia del beneficio solicitado aplicándose seguidamente la correspondiente deducción en atención a la reducción de la jornada solicitada.

#### Artículo 15

##### *Movilidad funcional*

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al mismo nivel o grupo profesional.

La movilidad funcional para realizar funciones no correspondientes al nivel o grupo profesional sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y siempre por el tiempo imprescindible para su atención.

Así, en los casos reseñados en el párrafo anterior o si, debido a necesidades perentorias o imprevisibles derivadas de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un nivel o grupo inferior al suyo, sólo podrá efectuarlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución al igual que los demás derechos derivados de su nivel o grupo y comunicándolo a sus representantes.

En el momento de producirse la movilidad, el interesado será informado debidamente.

#### Artículo 16

##### *Comisión de Métodos y Tiempos*

16.1 La Comisión de Métodos y Tiempos estará formada por 3 miembros designados por el Comité y 3 por la empresa.

Empresa: Roser Colomina, Rafael Gasca y Ángel Albizu.

Comité: Asunción Comín, Pilar Moral y Israel Tellez.

Esta Comisión se reunirá como máximo cada 2 meses, convocándose las mismas con 1 semana de antelación y especificando en la convocatoria los temas a tratar, informándosele de cuantas implantaciones se produzcan.

16.2 Las comisiones negociadoras de la empresa y los trabajadores acuerdan colaborar mutuamente en la mejora de la productividad y calidad de los productos fabricados por Telesincro, SA.

### CAPÍTULO 3

#### Categorías profesionales y régimen de personal Artículo 17

##### Categorías profesionales, períodos de prueba, ceses y extinción de la relación

Se mantienen las categorías profesionales y definiciones contenidas en la misma, quedando estas incluidas en los niveles o grupos profesionales que se recogen en el Acuerdo sobre clasificación profesional en el Convenio para las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Barcelona.

La empresa estudiará la rotación de puestos de trabajo.

Se crea la categoría interna de técnico no titulado, que se aplicará a aquellas personas que, sin poseer titulación oficial y teniendo en cuenta sus conocimientos profesionales de las diversas funciones y trabajos de la empresa, en consideración de ésta y en base a las pruebas profesionales correspondientes puedan ser equiparadas, a nivel interno, a otros técnicos titulados en las mismas funciones.

17.1 El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba si así consta por escrito. Dicho período será variable según sean los puestos de trabajo a cubrir, que en ningún caso podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Nivel/grupo 6, 7 y 8: 15 días

Nivel/grupo 4 y 5: 2 meses

Nivel/grupo 1, 2 y 3: 6 meses

Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contratado producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Salvo pacto en contrario, la situación de incapacidad transitoria durante el período de prueba que afecte al trabajador interrumpirá el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

#### 17.2 Ceses (voluntarios)

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Nivel/grupo 6, 7 y 8: 15 días

Nivel/grupo 4 y 5: 1 mes

Nivel/grupo 1, 2 y 3: 2 meses

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar, al fina-

lizar dicho plazo, los conceptos que puedan ser calculados al momento. El resto de los conceptos lo serán en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de su salario diario por cada día de retraso en su liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

#### 17.3 Extinción de la relación

La empresa establece un plan de extinción de la relación laboral, fijado para todos aquellos empleados que acrediten, al menos 15 años de prestación de servicios en la compañía, independientemente de las indemnizaciones legales que se estipulen en la Ley sobre extinción de la relación.

Las cantidades que en el supuesto de extinción de la relación laboral perciban, irán en función a las siguientes edades y según nivel convenio.

E: edad; NC: nivel convenio; I: importe mill.

| E       | NC       | I                                 |
|---------|----------|-----------------------------------|
| 60 años | 1 y 2    | 2,3 mll. ptas.<br>13.823,28 euros |
|         | 3        | 2,1 mll. ptas.<br>12.621,25 euros |
|         | 4        | 1,8 mll. ptas.<br>10.818,22 euros |
|         | 5        | 1,1 mll. ptas.<br>6.611,12 euros  |
|         | 6        | 0,9 mll. ptas.<br>5.409,11 euros  |
| 61 años | 1, 2 y 3 | 1,1 mll. ptas.<br>6.611,13 euros  |
|         | 4        | 1,0 mll. ptas.<br>6.010,12 euros  |
|         | 5        | 0,9 mll. ptas.<br>5.409,11 euros  |
| 62 años | 1, 2 y 3 | 0,8 mll. ptas.<br>4.808,10 euros  |
|         | 4        | 0,7 mll. ptas.<br>4.207,08 euros  |
|         | 5        | 0,5 mll. ptas.<br>3.005,06 euros  |
|         | 6        | 0,4 mll. ptas.<br>2.404,05 euros  |

### Artículo 18

#### Convocatorias internas

18.1 Los puestos de nueva creación o los que hayan quedado vacantes, siempre que sean contratos indefinidos, serán cubiertos por convocatoria interna, publicada en los tablones de anuncio de la empresa durante un período mínimo de 1 semana.

En dicho período, todos los aspirantes de la plantilla, siempre que reúnan las condiciones requeridas para el puesto, deberán presentar su solicitud escrita para los mismos.

18.2 Los puestos de trabajo que impliquen funciones de mando o confianza (como puestos en sección de caja o personal) serán de libre designación por la empresa.

18.3 Cada anuncio de convocatoria interna contendrá, como mínimo, las especificaciones siguientes:

Número de plazas  
Funciones principales  
Titulación exigida  
Formación, experiencia y conocimientos requeridos

Pruebas a realizar  
Período de prueba  
Antigüedad en su puesto  
Plazo de presentación de las solicitudes  
Fecha para la realización de las pruebas  
Condiciones económicas

Cualquier persona interesada por el puesto a cubrir podrá solicitar mayor información al departamento de recursos humanos.

18.4 Los candidatos que reúnan las condiciones exigidas serán sometidos a las pruebas de capacitación que determine la empresa.

Todo trabajador que haya participado en los exámenes fijados en una convocatoria interna para puestos de trabajo en Telesincro, SA, y no haya sido seleccionado para cubrir la plaza convocada tendrá derecho a reclamar por escrito ante la dirección del centro, bien a través de la línea jerárquica, del Comité de Empresa o de uno de sus representantes legales, en un plazo máximo de 3 días laborables después de haber tenido conocimiento del resultado.

La dirección, estudiada la reclamación, decidirá lo que proceda y comunicará al interesado y al delegado o Comité del centro la decisión tomada, pudiendo consultar las pruebas realizadas. Recursos humanos estudiará su reclamación y, en el plazo de 5 días laborables, le notificará el pronunciamiento de la empresa al respecto.

### Artículo 19

#### Formación en la empresa

La empresa reconoce la conveniencia de fomentar la formación entre todos sus trabajadores, no sólo en aquellas materias que utilicen directamente en el desarrollo de sus tareas habituales, sino asimismo en aquellas materias o técnicas que puedan suponer una formación adicional y les permitan mejorar sus rendimientos en sus puestos de trabajo.

Por ello, la empresa fomentará los cursillos internos de formación, preferiblemente llevados a cabo por personal de la propia empresa, o de la Administración, procurando que durante el desarrollo de estos cursillos ninguno de los trabajadores tenga necesidad de abandonarlos por causas de trabajo.

No obstante, si por necesidades ineludibles de su trabajo se ven obligados a abandonar un cursillo, ello no supondrá ningún derecho a reclamación por parte del mismo. En cualquier caso, y como mínimo, todo trabajador tendrá derecho, una vez cada 4 años, a la asistencia a un curso de formación profesional específica en los centros oficiales, disfrutando al efecto de los beneficios siguientes:

a) Una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las dedicadas a la asistencia de dichas clases, sin que tal reducción, a cargo de la empresa, pueda ser superior a 2 horas diarias y a 270 horas por todo el curso.

b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del tra-

bajo, la empresa podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Estos beneficios no producirán disminución alguna de los derechos del trabajador ni de las retribuciones que viniese percibiendo.

#### Artículo 20

##### *Cursos de inglés*

La empresa abonará y facilitará a cualquier trabajador que lo solicite la matrícula para participar en las clases y exámenes de inglés en la Escuela Oficial de Idiomas (dependiente del correspondiente Ministerio).

La empresa podrá proponer libremente a aquellos trabajadores que considere necesario financiarles hasta el 60% de las clases de inglés u otro idioma de necesario uso profesional que se cursen en centros oficiales autorizados al efecto, siempre y cuando el montante anual abonado por la empresa no supere, para el año 2001 y 2002, las 83.283 pesetas (500,54 euros) por año.

Cuando, por limitaciones presupuestarias, se tenga que decidir cuáles son las personas que acceden al beneficio de idiomas, tendrán preferencia aquellas cuya aplicación sea de necesario uso profesional y tengan mayor antigüedad.

#### Artículo 21

##### *Dietas, desplazamientos y kilometraje*

###### 21.1 Dietas nacionales

Las dietas para el 2001 serán de 4.350 pesetas netas (26,14 euros) y de 4.500 pesetas netas (27,05 euros) para el año 2002, por día completo y comprenden comida y cena.

En aquellas circunstancias por las que se pueda justificar razonablemente el haber sobrepasado la cantidad estipulada, se abonarán los gastos correspondientes.

En el caso de desplazamiento en que se pernocte, si durara más de 1 semana sin desplazamiento a casa, se podrán contratar los servicios de lavandería, a cargo de la empresa.

El hotel será reservado y pagado por la empresa, así como los transportes que se utilicen.

###### 21.2 Dietas fuera de España

Para los viajes al extranjero (fuera de España) por motivos de trabajo, se viajará a gastos pagados, siempre que estén justificados con la factura correspondiente.

El hotel será reservado y pagado por la empresa, así como los transportes que se utilicen.

Asimismo para el personal que viaje a cualquier país extranjero (fuera de España) por motivos de trabajo, se establece un complemento para gastos de difícil justificación. El importe de dicho complemento para el año 2001, será de 4.350 pesetas netas (26,14 euros) y de 4.500 pesetas netas (27,05 euros) para el año 2002, y por día completo.

Para el personal desplazado que coincida su desplazamiento con día festivo según el calendario laboral interno de la compañía, se abonará el mencionado complemento de forma doble.

Se excluye de este complemento al personal perteneciente al departamento comercial de la empresa.

Las cantidades recibidas para gastos de manutención y estancia, se encuentran exceptuadas de gravamen en los límites establecidos legal y normativamente.

La empresa tiene concertados con una compañía de seguros especializada los servicios de

asistencia sanitaria, así como accidente para aquellas personas desplazadas fuera de España por motivos de trabajo, cubriendo los capitales y gastos estipulados en la mencionada póliza según el anexo 5.

###### 21.3 Precio del kilometraje

Para los desplazamientos en vehículo propio para asuntos de la empresa, se establece un precio por kilómetro recorrido de 40 pesetas (0,24 euros) para el año 2001 y de 42 pesetas (0,25 euros) para el año 2002. La aplicación será a partir de la firma del Convenio.

Para proceder al abono del kilometraje, será necesaria la autorización del director de departamento o, en su defecto, del jefe de sección correspondiente.

###### Revisión del precio del kilómetro

En el caso de que el IPC real del año 2001 y 2002 superase el 5%, el precio por kilómetro se incrementará en dicho porcentaje, entrando en vigor este precio en el momento en que se constate oficialmente dicho incremento del IPC.

#### Artículo 22

##### *Revisión médica anual*

22.1 El reconocimiento médico anual comprenderá análisis de sangre, análisis de orina, exploración del tórax y exploración general y sus resultados serán anotados en la ficha oficial de la OSME y en la cartilla sanitaria individual. Asimismo, será comentado con el interesado el resultado de las pruebas, una vez evaluados los resultados, por el médico del centro.

###### 22.2 Ley de prevención de riesgos laborales

La empresa aplicará en su totalidad el contenido de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como los reglamentos en desarrollo.

#### CAPÍTULO 4

##### *Régimen económico*

#### Artículo 23

##### *Conceptos retribuidos e incrementos salariales*

23.1 Las retribuciones brutas fijas anualizadas, o sea, salario mínimo garantizado (SMG) y complemento personal, tendrán un incremento para el año 2001 del 3%. Para el año 2002, se aplicará el IPC estatal indicado por el Gobierno para dicho año.

Para los grupos profesionales 5 y 6 de este Convenio, la empresa aplicará el mismo salario bruto anual que se pacte en el Convenio del sector.

23.2 Sólo para el ejercicio 2001, y sin que ello sirva de precedente para años posteriores ni pueda considerarse como condición más beneficiosa, la empresa abonará a todo el personal que esté en plantilla a 31 de diciembre de 2001, así como al personal que no haya causado baja voluntaria en la compañía, si se consiguiera la cifra de ventas de 14.297 millones de pesetas (85.927,70 euros) la cantidad de 40.000 pesetas (240,40 euros) de 50.000 pesetas (300,51 euros) para una venta de 15.000 millones de pesetas (90.151,82 euros) y 60.000 pesetas (360,61 euros) para una cifra de ventas de 15.700 millones de pesetas (94.358,90 euros).

Para el ejercicio 2002, se fijará un nuevo objetivo de acuerdo al plan empresa.

Esta cantidad se abonará de una sola vez cuando la auditoría externa confirme la cantidad obtenida en el resultado final.

23.3 Se establece como producción normal de trabajo, en todas las secciones de la compañía, el 75% de la actividad óptima (actividad 100 para el sistema centesimal y 60 para el Bedaux).

Todos los trabajadores de Telesincro, SA, se comprometen a mantener y mejorar la calidad de los productos que se fabriquen en la empresa, con el fin de mantener la competitividad en el mercado y con el objetivo puesto en la satisfacción de los clientes, en consonancia con el entorno industrial, con reducción continua de costes, la empresa Telesincro, SA pone sus recursos a la mejora continuada de sus trabajadores, aplicando metodologías basadas en los conceptos cualitativos, autocalidad, just in time u otras metodologías que sean imprescindibles para asegurar el futuro a corto, medio y largo plazo de la compañía.

Las herramientas a aplicar serán aquellas que den el máximo beneficio a la empresa y sus trabajadores y trabajadoras, que se hayan utilizado en esta y otras compañías con éxito, que sean utilizadas tanto por el personal indirecto como directo de la producción, como puede ser análisis de flujo, 5s, TPM, matriz de autocalidad, mapas de flujo proveedor/cliente, Hoshin, SMED, kanban u otros métodos organizativos que mejoren el rendimiento y la valoración de sus trabajadores. Al margen de otras necesidades para I+D, administración, marketing y otros departamentos, que también están abiertos en sus campos, a mejorar con el mismo criterio.

23.4 Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio se refieren a percepciones brutas anuales.

###### Conceptos retributivos

Los conceptos retributivos en los que se desglosa la remuneración percibida por el personal de Telesincro, SA, son los siguientes.

###### 1. De carácter salarial:

a) Salario mínimo garantizado (SMG), compuesto por el salario o sueldo base y el complemento personal.

b) Complementos por cantidad y calidad de trabajo

1. Incentivo
2. Horas extraordinarias
- c) Complementos personales
  1. Antigüedad
  2. Plus personal consolidado
  3. Complemento personal adicional
  4. Compensación por traslado
  5. Otros

###### d) Complementos de puesto de trabajo

1. Turnicidad
2. Nocturnidad
3. Jefe de equipo

e) Complemento de vencimiento superior al mes y pagas extraordinarias de junio y Navidad

###### 2. De carácter no salarial:

- a) Suplidos
  1. Kilometraje (en la cuantía que no exceda de 28 pesetas (0,17 euros))
  2. Dietas y gastos de locomoción
  3. Comida por movilidad
  4. Plus de transporte
- b) Complemento de la Seguridad Social
  1. Ayuda disminuidos físicos o psíquicos
  2. Complemento por IT
  - c) Indemnizaciones
    1. Por traslado

23.5 A efectos de lo dispuesto en este capítulo y en otros artículos concordantes, se distinguen los siguientes niveles y grupos con su cuantía bruta anual en pesetas y euros.

N/G: nivel/grupo; C: categoría; SMG: salario mínimo garantizado bruto anual; P: pesetas; E: euros.

| N/G | C  | SMG<br>P  | E         | N/G | C   | SMG<br>P  | E         |
|-----|--|-----------|-----------|-----|---|-----------|-----------|
| 1   | Arquitecto, ingeniero superior, licenciado, director general, director departamento y asimilados .....   | 2.883.687 | 17.331,31 |     |   |           |           |
| 2   | Peritos, técnicos industriales, analista de informática, titulado grado medio, ingeniero de producto, jefe de planta y asimilados .....  | 2.563.778 | 15.408,62 | 6   | fabricación jefe de equipo, delineante segunda, oficial de primera administrativo, oficial segunda administrativo, secretaria bilingüe, técnico de organización de segunda, programador informática, grabadora y asimilados ..... | 2.156.896 | 12.963,21 |
| 3   | Analista programador, técnico de sistemas, delineante proyectista, jefe de sección, maestro industrial, jefe administrativo de primera, jefe administrativo de segunda, controler y asimilados ..... | 2.429.189 | 14.599,72 | 7   | Peón, peón jefe de equipo, ordenanza, vigilante y asimilados .....  | 2.123.450 | 12.762,19 |
| 4   | Encargado, delineante de primera, técnico de organización, técnico no titulado y asimilados .....  | 2.294.602 | 13.790,84 | 8   | Aspirante, operario y asimilados, con un gradode capacitación de:   | 2.099.384 | 12.617,55 |
| 5   | Oficial de primera fabricación, oficial de primera fabricación jefe de equipo, oficial de segunda fabricación, oficial de segunda  |           |           | 8.1 | Primer año .....  | 1.214.030 | 7.296,47  |

El subnivel que se recoge en el presente grupo profesional tiene su base y fundamentación en la incentivación de la adquisición, por parte de los trabajadores, de un mayor grado de experiencia y capacitación en el desarrollo de sus labores propias, así como de un mayor rendimiento en el puesto de trabajo asignado en la empresa. De este modo, al inicio de la prestación de servicios para esta serán adscritos al subnivel 8.1 pasando a partir del primer año (12 meses) al nivel/grupo 6 actual existente.

#### Artículo 24 Antigüedad

La antigüedad percibida en forma de trienios, a contar desde el mes en que se cumplan los mismos y hasta un máximo de 8 trienios, se abonará para el 2001 la cantidad de 3.593 pesetas (21,59 euros) por trienio vencido.

Para el año 2002, se aplicará el IPC estatal indicado por el Gobierno para dicho año.

#### Artículo 25 Revisión salarial años 2001/2002

En el caso de que el índice de precios al consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registre a 31 de diciembre de 2001 un incremento superior al 3% respecto al 31 de diciembre de 2000, se producirá una revisión salarial, en su caso, por la diferencia resultante de restar al IPC real del año 2001 el 3%. Dicha revisión se aplicará también con el mismo criterio para el año 2002.

Dicha revisión salarial, en su caso, se hará efectiva tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia.

La revisión que pueda producirse afectará a las cantidades de salario bruto anual y antigüedad.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los 12 meses.

#### Artículo 25 bis Devengo y abono de los salarios

1. Las retribuciones descritas en los artículos anteriores y concordantes se abonarán en 14

veces iguales al final de cada uno de los 12 meses naturales, y el último día hábil del mes de junio y el último día hábil anterior al 23 de diciembre, las extraordinarias.

2. La paga de junio se devengará el primer semestre del año a razón de 1/6 por cada mes de alta de enero a junio.

La paga de Navidad se devengará el segundo semestre del año a razón de 1/6 por cada mes de alta de julio a diciembre.

No obstante lo anterior, el personal con antigüedad anterior a 1980, en el momento de su cese en la empresa, podrá optar por las condiciones que, de acuerdo con su antigüedad, estime más beneficiosas.

#### CAPÍTULO 5 Derechos sindicales

##### Artículo 26 Representación y reunión

En cuanto se refiere a los derechos de representación y reunión colectiva de los trabajadores en la empresa, será de aplicación lo determinado en el vigente texto refundido del Estatuto de los trabajadores y sus normas de desarrollo.

##### 26.1 Acumulación de horas sindicales

El crédito de horas mensuales retribuidas de cada uno de los componentes del Comité de Empresa, podrá acumularse en uno o en varios de sus miembros, sin rebasar el máximo total de aquellas y sin que por ello se causen trastornos en las necesidades de producción.

De llevarse a cabo tal acumulación, en la forma que sea, esta deberá ser notificada a la Dirección de la empresa a los efectos informativos y organizativos oportunos.

##### 26.2 Tablero de anuncios

Se entregará previamente copia a la empresa de la información que se exponga en los tableros de anuncios.

La empresa concederá, sólo durante el período de negociaciones del Convenio colectivo, 2 horas para asambleas, a distribuir previa solicitud y autorización de la empresa.

#### Artículo 27 Reuniones con la empresa

Se prevé la posibilidad de efectuar hasta un

máximo de 4 reuniones al año entre los miembros del Comité de Empresa y los órganos de esta entidad, con el objeto de que los primeros sean informados puntualmente de la marcha de Telesincro, SA.

Tales reuniones serán fijadas por la empresa con 15 días de antelación, previa redacción de un índice general de temas a tratar. Concluida cada sesión, se redactará acta de la misma, que será firmada por todas las partes comparecientes y en la que se puntualizarán los aspectos y puntos tratados.

#### CAPÍTULO 6 Beneficios extrasalariales

##### Artículo 28 Seguro de vida y accidentes

Todo trabajador de Telesincro, SA, tendrá derecho a un seguro de vida y accidentes, según las condiciones del anexo 4.

##### Artículo 29 Bajas por enfermedad y accidente

En caso de baja por accidente o enfermedad, la empresa continuará manteniendo, en los términos de este Convenio, hasta el 100% del salario neto, exceptuándose aquellas percepciones que puedan establecerse para premiar la asistencia o puntualidad.

Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario ponerlo en conocimiento de la empresa dentro de la misma jornada en que se produzca y acreditarla ante ella con la hoja del médico del seguro obligatorio de enfermedad, como máximo, durante la jornada laboral siguiente al día en que la inasistencia tuviese lugar, excepto para el personal que resida fuera de la ciudad, en cuyo caso este plazo se ampliará a 3 días.

Se admite la posibilidad de remitirla por correo, en un plazo no superior a 24 horas desde la fecha de la baja.

La empresa tendrá facultad de que, por médicos a su servicio, sea visitado y reconocido el trabajador en su domicilio. La negativa del trabajador a someterse a reconocimiento del médico de la empresa o especialista facultativo se

considerará como presunción de simulación de la enfermedad o accidente que motivó la baja correspondiente.

#### Artículo 30

##### *Capacidad disminuida*

En el caso de que un trabajador tuviese un accidente de trabajo que disminuyese sus facultades sin alcanzar la incapacidad total, la empresa está obligada a buscarle en la misma un puesto acorde con sus posibilidades.

#### Artículo 31

##### *Ayuda a hijos disminuidos físicos o psíquicos*

Aquellos trabajadores que tengan hijos con incapacidad física o psíquica disminuida, reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, tendrán derecho a una ayuda familiar de 121.053 pesetas brutas anuales (727,54 euros) para el año 2001 y 124.685 pesetas brutas (749,37 euros) para el año 2002.

#### CAPÍTULO 7

##### *Disposiciones finales*

##### 1. Beneficios sociales de rango superior

Los beneficios sociales que, por disposiciones legales de rango superior a este Convenio, pudieran incidir sobre el mismo se tomarán siempre en su cómputo anual y entendiéndose en su conjunto al presente Convenio.

##### 2. Atrasos salariales

Los atrasos salariales resultantes se abonarán dentro del mes siguiente a la firma de este Convenio.

##### 3. Vinculación al Convenio

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, reconociendo formalmente ambas partes que, en su vinculación a lo convenido, han motivado el que tanto la parte social que representa a los trabajadores como la empresa, regulen sus relaciones a través de un convenio colectivo de empresa, acordando no verse afectadas por lo dispuesto en convenios de distinto ámbito.

##### 4. Plan de pensiones de empleo

La empresa y los representantes de los trabajadores tienen incluido en el Convenio colectivo de Telesincro, SA, la figura de un plan de pensiones, al cual y para los años 2001 y 2002 se le aplicará el porcentaje correspondiente según la antigüedad en la compañía de cada partícipe, efectuando las aportaciones derivadas del escalado siguiente:

A: antigüedad; PA: porcentaje a aplicar.

| A                      | PA<br>Año 2001 | PA<br>Año 2002 |
|------------------------|----------------|----------------|
| Con 5 o más años ..... | 0,6%           | 0,8%           |
| Con 4 años .....       | 0,6%           | 0,8%           |
| Con 3 años .....       | 0,6%           | 0,8%           |
| Con 2 años .....       | 0,6%           | 0,8%           |

A todo el personal cuya antigüedad supere los 8 trienios, o sea, a partir del noveno trienio se les ingresará en su plan de pensiones la cuantía resultante, en el año en que se devengue el mismo.

Del mismo modo aquellos empleados cuya antigüedad hubiere superado los 8 trienios en el momento de la firma de este Convenio, les será ingresada en su plan de pensiones la cuantía total equivalente a los trienios ya devengados, todo ello en una sola vez y en el presente año 2001.

La aplicación de dicho plan de pensiones dentro de la compañía se ha llevado a cabo al amparo de todos los requisitos legales estipulados en la normativa vigente, Ley 8/1987, de 8 de junio de planes y fondos de pensiones, junto con su reglamento de desarrollo.

##### 5. Contrato eventual por circunstancias de la producción

Estos contratos de naturaleza temporal se podrán formalizar cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

En materia de duración de estas relaciones así como el período dentro del cual podrán formalizarse, se estará a lo dispuesto al respecto en el convenio colectivo sectorial de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

Por lo que se refiere al resto de requisitos y formalidades para concertar este tipo de relaciones, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente al respecto.

##### 6. Firma del Convenio

Estando de acuerdo las partes aquí representadas, que reconocen su capacidad de compromiso en cuanto antecede y dándose por enteradas de sus efectos en la empresa Telesincro, SA, firman de conformidad el presente Convenio.

#### ANEXO 1

##### *Calendario 2001*

No se reproduce.

##### *Vacaciones de verano del 29 de julio al 26 de agosto.*

Fiestas oficiales  
1 de enero  
13 de abril  
16 de abril  
1 de mayo  
7 de mayo (Roser de maig)  
15 de agosto  
11 de septiembre  
24 de septiembre  
12 de octubre  
1 de noviembre  
6 de diciembre  
25 de diciembre  
26 de diciembre  
4 de junio (2ª Pascua)  
12 de noviembre (fiesta local Cerdanyola)  
219 días de trabajo, menos 4 días recuperados en el año 2000 = 215 días de trabajo para el año 2001  
Horario de trabajo de 6.45 horas a 15.12 horas (con descanso bocadillo de 20 minutos)  
1.780 horas anuales efectivas

#### ANEXO 2

##### *Departamento de investigación y desarrollo*

Normas para la aplicación del horario flexible

Parte fija: el personal deberá estar presente en el puesto de trabajo, como mínimo, de las 9 a las 14 horas, pudiendo incorporarse libremente al trabajo de las 6.45 a las 9 horas.

Retrasos: se considera retraso la incorporación al trabajo después de las 9 horas, aplicándose en este caso la normativa de la empresa.

Jornada laboral: toda la actividad laboral en

el departamento estará comprendida entre las 6.45 y las 21 horas.

Horas de trabajo: diariamente deberá realizarse un mínimo de 5 horas de presencia y hasta un máximo de 9 horas efectivas, de acuerdo con lo señalado en la legislación vigente.

Horario de comida: estará comprendido entre las 14 y las 17 horas, con una duración mínima obligada de 1 hora. No podrá reanudarse el trabajo por la tarde de no mediar aquel intervalo o pausa obligada de 1 hora, como mínimo.

Desayuno: existirá una pausa de 20 minutos desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre del mismo año, desde las 10 hasta las 10.20 horas.

Para el año 2002 se efectuará según negociación del calendario laboral para dicho año.

Reloj de control: la falta de registro de entrada, cuando haya tenido lugar antes de las 9 horas, se considerará como si se hubiera efectuado la entrada a esta hora.

Asimismo, la falta de registro de salida, cuando ésta se haya efectuado posteriormente a las 14 horas, se estimará como realizada a esta hora.

Balance de horas trabajadas: los totales negativos que superen las 4 horas de trabajo mensuales serán deducidos de la nómina en su totalidad. Si el total negativo fuera inferior a 4 horas, se pasarán al siguiente.

El cómputo anual a 31 de diciembre del año correspondiente deberá dar un saldo de horas nulo; en caso contrario, será deducido de la mensualidad.

La reincidencia en la acumulación de más de 4 horas negativas durante 2 meses del mismo año supondrá la pérdida definitiva del horario flexible, pasando al horario obligado de 6.45 a 15.12 horas. En estos casos, se aplicará la normativa existente para los demás departamentos.

Dentro de la jornada laboral, cualquier ausencia deberá solicitarse mediante el uso del impreso correspondiente y con sujeción a la normativa para el mismo establecida.

#### ANEXO 3

No son absentismo las ausencias (previa y debidamente justificadas) debidas a:

1. Matrimonio
2. Nacimiento de hijo o enfermedad grave o muerte de pariente segundo grado
3. Traslado de domicilio habitual
4. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal
5. Realización funciones sindicales o de representación del personal.
6. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses.
7. Ausencias por hospitalización, en centro asistencial o domiciliario
8. Ausencias por suspensión de actividades en caso de riesgo de accidentes cuando lo decreta la autoridad laboral
9. Ausencias por accidente laboral
10. Permisos de maternidad del trabajador/a
11. Suspensión de contratos por las causas legalmente establecidas
12. Permisos definidos en el apartado 11 g)
13. Permisos definidos en el apartado 11 e), con un límite de 24 horas laborables al año

## ANEXO 4

*Proyecto de seguro de colectivo de vida preparado para Telesincro, SA*

Resumen del proyecto (Swiss Life España, Sociedad Anónima de Seguros)

## a) Descripción de las prestaciones

## 1. Seguro de fallecimiento

Por este seguro, la compañía garantiza al fallecimiento del asegurado, cualquiera que sea la causa que lo produzca, el pago del capital estipulado (\*) a los beneficiarios designados por el mismo.

## 2. Seguro complementario de invalidez absoluta y permanente

Por este seguro complementario, la compañía garantiza el pago del capital estipulado (\*) en el caso de que el asegurado, a causa de enfermedad o accidente, quedara afectado por una invalidez absoluta y permanente antes de los 65 años de edad, extinguiéndose en este caso las coberturas para los riesgos de fallecimiento de dicho asegurado.

A los efectos de este seguro, se entiende por invalidez absoluta y permanente la situación física irreversible provocada por accidente o enfermedad, originados independientemente de la voluntad del asegurado, y determinante de la total ineptitud de éste para el mantenimiento permanente de cualquier relación laboral o actividad profesional.

(\*) Capital estipulado = salario bruto anual  
Si el salario bruto anual es inferior a 5.000.000 de pesetas, el capital estipulado es de 5.000.000 de pesetas.

## 3. Seguro complementario de fallecimiento por accidente

Por este seguro complementario, la compañía garantiza el pago de un capital adicional e igual al del seguro principal (capital de fallecimiento) en el supuesto de que el asegurado fallezca a causa de accidente antes de los 65 años de edad.

A los efectos de este seguro, se entiende por fallecimiento a causa de accidente el producido por toda lesión corporal debida a la acción directa de un acontecimiento exterior súbito y violento, ajeno a la voluntad del asegurado y que causa su fallecimiento dentro de 1 año a partir de la fecha en que sufrió tal lesión.

## 4. Seguro complementario de fallecimiento por accidente de circulación

Por este seguro, la compañía pagará un capital adicional e igual al del seguro complementario de fallecimiento por accidente si este hecho ocurre antes de cumplir el asegurado la edad de 65 años. Esta garantía sólo podrá ser contratada conjuntamente con la anterior.

Se considera que un accidente es de circulación en los siguientes casos:

Fallecimiento del asegurado como peatón causado por un vehículo

Fallecimiento del asegurado como conductor o pasajero de un vehículo terrestre

Fallecimiento del asegurado como usuario de transportes públicos terrestres, marítimos o aéreos

## Ventajas del seguro de vida

## a) Ventajas fiscales

## 1. Del tomador del seguro

Se consideran como gasto deducible, a fin de determinar la base imponible del Impuesto sobre Sociedades que grava la renta de las sociedades y demás entidades jurídicas, las asignaciones del sujeto pasivo a las instituciones de

previsión de personal, siempre que su administración y disposición no correspondan a aquél (artículo 13.3.d) de la Ley 61/1978, del 27 de diciembre de 1978, aprobada por las Cortes).

## 2. De los beneficiarios

Las cantidades percibidas por los beneficiarios como consecuencia del fallecimiento del asegurado están sujetas al Impuesto de Sucesiones y Donaciones, según lo dispuesto en la Ley 29/1987, de 18 de diciembre. El apartado 1.c) de la citada Ley establece que constituye hecho imponible «la percepción de cantidades por los beneficiarios de contratos de seguros sobre la vida cuando el contratante sea persona distinta del beneficiario».

En caso de invalidez, siendo el beneficiario el propio asegurado, no existe gravamen siempre y cuando el capital asegurado no exceda de 25.000.000 de pesetas.

## b) Otras ventajas

## 1. Condiciones de rescisión

Swiss Life (España) no penalizará la rescisión del contrato de seguro, abonando la totalidad de la participación en los excedentes correspondientes a la última anualidad del seguro.

## 2. Privilegio de transformación

Antes de la fecha de jubilación, cualquier asegurado que deje de pertenecer al grupo asegurable podrá, dentro de los 90 días siguientes a su fecha de baja en el seguro, acogerse al privilegio de transformar su seguro colectivo en otro individual, sin examen médico, por un capital igual o menor que el hasta aquel momento asegurado y de acuerdo con las condiciones del seguro individual.

En caso de siniestro contemplado en alguna de las garantías de la póliza de contratación individual, el asegurador se verá eximido del pago del siniestro si, en el momento de la contratación, el asegurado conociese la existencia de cualquier enfermedad o disminución física, psíquica o sensorial que fuese causa directa de dicho siniestro.

## SECCIÓN 6

*Vigencia de este proyecto*

Este proyecto de seguro tendrá una vigencia de 60 días a contar desde la fecha de elaboración indicada en la portada del mismo. Transcurrido dicho plazo, Swiss Life (España), SA, no podrá garantizar la futura aplicación de los costes y condiciones aquí estipulados.

## APÉNDICE 2

Por el presente apéndice se hace constar que con fecha de efecto 14 de octubre de 1996 se incluyen las garantías de:

invalidez absoluta y permanente  
muerte por accidente (acumulativo)  
muerte por accidente de circulación (acumulativo a m.acc.)

El capital asegurado por persona y por cada una de las garantías aseguradas es de 5.000.000 de pesetas.

Asimismo se establece un descuento del 9% sobre la prima neta anual de las garantías de:  
muerte  
muerte por accidente  
muerte por accidente de circulación

## APÉNDICE 3

Por el presente apéndice se hace constar que con fecha de efecto 14 de octubre de 1996 se modifican los capitales asegurados, pasando a ser:

Para todas las personas cuyo salario anual sea inferior a 5.000.000: 5.000.000 de pesetas.

Para todas las personas cuyo salario anual sea superior a 5.000.000: 100% salario anual.

## ANEXO 5

## 1. Objeto del seguro

El presente seguro, en base a lo estipulado en las condiciones generales, tiene por objeto la cobertura de los accidentes que puedan sufrir las personas aseguradas en sus desplazamientos y estancias por todo el mundo, por cuenta de la empresa mutualista.

## 2. Cobertura de condiciones especiales

Quedan cubiertos los riesgos de las condiciones especiales siguientes: viaje en aeronaves que no sean de línea regular. Dichas aeronaves deben poseer la oportuna autorización para el transporte comercial de pasajeros.

## 3. Riesgos y capitales

Las garantías del seguro cubrirán los casos de muerte e invalidez permanente derivados de accidentes cubiertos por el mismo, hasta los límites de indemnización que a continuación se indican:  
muerte: 10.000.000 pesetas c/u  
invalidez permanente: 10.000.000 pesetas c/u

## 4. Personas aseguradas

Se considerarán aseguradas aquellas personas que sean comunicadas por Telesincro, SA, a Musini, con antelación al viaje, a través de télex.

## 5. Prima

La cobertura de las citadas garantías devengará una prima mínima anticipada de 100.000 pesetas, más los recargos legales.

Al término de cada anualidad y en base a las comunicaciones que durante el transcurso de la misma haya enviado la entidad mutualista a Musini, se establecerá la definitiva liquidación de prima.

*Cláusulas*

## 1. Designación de beneficiarios

El mutualista tomador del seguro concede a los asegurados el derecho de designar beneficiarios de acuerdo con sus propios deseos mediante el boletín de adhesión facilitado por Musini.

En el caso de no existir designación previa, los beneficiarios, en caso de fallecimiento de los asegurados, serán los que se designan a continuación por el orden de preferencia que asimismo se detalla: 1) el cónyuge viudo; 2) los hijos del matrimonio por partes iguales; 3) los padres del asegurado; 4) sus herederos legales.

## 2. Prótesis

En el caso de invalidez permanente sobrevenida a los asegurados como consecuencia de un accidente cubierto por la garantía de la póliza, que deje lesiones residuales corregibles mediante prótesis, la compañía pagará el importe a que se eleve la primera prótesis ortopédica que se les practique, sin exceder del 10% del capital indemnizable para el caso de invalidez, con un límite máximo de 25.000 pesetas. Para esta garantía complementaria serán de aplicación la totalidad de las condiciones generales de la póliza.

## 3. Efectos de la falta de pago de la prima

En modificación de lo dispuesto en el artículo 7 de las condiciones generales de la póliza, se estipula que, en el supuesto de falta de pago de la prima a su vencimiento, la cobertura del



seguro tan sólo quedará suspendida o sin efecto en el caso de que el asegurador haga uso de este derecho, mediante notificación escrita al tomador del seguro. Mientras estén en vigor sus garantías, no se extinguirá el contrato por el mero hecho de no haber sido reclamada la prima impagada en el plazo de 6 meses desde su vencimiento. Tal extinción tan sólo se entenderá producida si transcurrieren 5 meses desde que el asegurador hubiese notificado su decisión de suspender el contrato, sin haber reclamado el importe de la prima satisfecha. En todo caso, el asegurador tiene pleno derecho a exigir, sin limitación alguna, el pago de las primas de todos los períodos durante los que la cobertura haya estado en vigor, y las de aquellos otros períodos durante los que la cobertura haya estado en suspenso y que sean exigibles a tenor de lo previsto en las condiciones generales de la póliza.

#### 4. Derogatoria general

Quedan derogadas todas aquellas condiciones generales impresas de la presente póliza que se opongan o contradigan a las particulares mecanografiadas que anteceden.

#### ANEXO 5

##### Coberturas complementarias para viajes al extranjero

Durante los desplazamientos que realicen los asegurados al extranjero, los cuales se comunicarán previamente a Musini, queda incluido en el contrato el reembolso de los gastos de asistencia sanitaria (honorarios médicos y del personal auxiliar, gastos de hospitalización, farmacia, radiografías, ambulancias, fisioterapia, laboratorio, rehabilitación funcional, etc.) que puedan producirse como consecuencia de un accidente amparado por la póliza o por enfermedad, hasta la cantidad máxima de 500.000 pesetas, siempre que tales eventos hayan sobrevenido durante la vigencia de esta cobertura.

Asimismo se cubren los gastos por cura o prótesis dental hasta el 10% del capital garantizado.

Quedan excluidos y, por tanto, no serán reembolsados:

Los gastos médicos prescritos y/o recetados en territorio español.

Los gastos correspondientes a una recaída de enfermedad (o accidente) anteriormente contraída o una enfermedad mental que haya sido objeto de tratamiento con anterioridad, así como las curas termales.

Los gastos ocasionados por el diagnóstico o el tratamiento de un estado fisiológico (ejemplo, embarazo) ya conocido antes de la fecha de la iniciación del efecto de esta cobertura, a menos que sea una complicación clara o imprevisible; los gastos de embarazo después del sexto mes.

Los gastos de gafas, lentillas, muletas y de prótesis en general, salvo las dentales hasta la cuantía prevista.

Las consecuencias directas o indirectas de la transmutación del núcleo del átomo, así como de las radiaciones provocadas por la aceleración artificial de partículas atómicas.

Las consecuencias derivadas de guerra, insurrección, tumultos populares, movimientos telúricos, inundaciones o erupciones volcánicas.

Las asistencias o prestaciones que resultaren de la participación en cualquier prueba de competición motorizada (carrera o rally)

Para las coberturas citadas, el asegurado queda en libertad para elegir médico, hospital, centro de rehabilitación o cualquier otro servicio necesario para su debida asistencia.

Los gastos antes citados, serán liquidados por Musini, en Madrid, previa aportación de los justificantes necesarios, salvo casos de urgencia o necesidad perentoria, en los cuales podrán ser pagados directamente en el lugar que se produzcan a través de la colaboradora Europ Assistance.

Personas aseguradas: se entenderán como personas aseguradas aquellas cuyos datos personales, así como duración del viaje y país o países a visitar, hayan sido comunicados previamente por el tomador del seguro a Musini mediante télex o telegrama.

El ámbito de las coberturas citadas será el elegido por el mutualista de acuerdo con las siguientes opciones:

Grupo 1: toda Europa y siguientes países: Argelia, Egipto, Libia, Marruecos y Túnez.

Grupo 2: todo el mundo.

En ambos casos excluido territorio español.

Prima: la prima por asegurado se establece en función de la duración del viaje, de acuerdo con los siguientes períodos:

G1: grupo 1; G2: grupo 2.

|                      | G1    | G2     |
|----------------------|-------|--------|
| Hasta 3 días .....   | 388   | 570    |
| Hasta 7 días .....   | 961   | 1.126  |
| Hasta 15 días .....  | 1.373 | 1.579  |
| Hasta 30 días .....  | 1.740 | 2.032  |
| Hasta 45 días .....  | 2.105 | 2.485  |
| Hasta 60 días .....  | 2.403 | 2.815  |
| Hasta 3 meses .....  | 3.341 | 3.955  |
| Hasta 5 meses .....  | 4.303 | 5.068  |
| Hasta 6 meses .....  | 5.242 | 6.208  |
| Hasta 7 meses .....  | 6.203 | 7.306  |
| Hasta 8 meses .....  | 7.141 | 8.459  |
| Hasta 9 meses .....  | 8.103 | 9.572  |
| Hasta 10 meses ..... | 9.041 | 10.699 |
| Hasta 12 meses ..... | 9.087 | 11.261 |

Instrucciones para el caso de que un asegurado requiera atención médica en el extranjero

Si la atención requerida es de carácter normal deberá solicitar la presencia de un médico a su elección abonando el importe de la consulta y medicamentos, los cuales serán reintegrados en España por Musini, a través de la empresa mutualista.

Si la atención que necesita es de carácter urgente o grave, se llamará por teléfono a:

Europ Assistance-Madrid

91-5.97.21.25

91-5.56.25.75 (fax)

46.940 EAS-E (télex)

Deberá marcarse antes de estos números el indicativo necesario para conectar con España.

El servicio de Europ Assistance funciona durante las 24 horas y las llamadas deberán efectuarse a cobro revertido.

Europ Assistance se encargará de movilizar sus agencias en aquél país para que la llamada sea atendida por el especialista adecuado, incluso con el internamiento en caso de operación quirúrgica.

Se deberán pedir facturas con un pequeño informe médico de la razón de su asistencia, para que puedan ser abonados.

En caso de requerirse algún otro de los servicios cubiertos deberán ponerse en contacto

con Europ Assistance-Madrid en la forma antes expuesta.

Importante: en cualquier caso al contactar con Europ Assistance-Madrid debe identificarse como asegurado de Musini y perteneciente al contrato de abono núm. 74-M-Musini/Telesincro.

Trimestralmente, la mutualidad regularizará todos los avisos de inclusiones recibidos, emitiendo el correspondiente recibo complementario de prima que proceda.

Subrogación: como consecuencia del pago de los gastos asegurados, la entidad aseguradora queda subrogada hasta la cifra pagada, en cuantos derechos y acciones competan al asegurado contra tercero responsable, sin necesidad de ninguna otra cesión, título o mandato. El asegurado consiente expresamente en esta subrogación y estará obligado, si fuese requerido al efecto, a ratificarla en el recibo, por acta notarial o por contrato privado.

#### Servicios asistenciales

En virtud del convenio establecido entre Musini y Europ Assistance España, SA, los asegurados mediante este suplemento quedan automáticamente abonados a los servicios de índole personal siguientes, conforme a las condiciones generales de Europ Assistance, de las que se entrega un ejemplar al mutualista, tomador del seguro:

1. Repatriación de enfermos o de heridos
2. Sustitución de personal
3. Regreso de abonado en caso de defunción de un miembro de su familia
4. Anticipo de fianza penal y/o gastos de asistencia jurídica
5. Repatriación de los cuerpos de los abonados.

Los asegurados con prima anual, recibirán de Musini la tarjeta de abonado a Europ Assistance España, SA y la documentación complementaria necesaria para la utilización, en su caso, de los servicios citados.

#### Certificado de seguro

Empresa: Telesincro

Nº certificado: 0001/0091/002976

Fecha de entrada en vigor: 01.01.95

Seguros El Corte Inglés, Ramos Generales y Reaseguros, SA, declara que de acuerdo con las condiciones de la Póliza de Seguro de Accidentes de Grupo nº 91.100.001, de la que es tomador Viajes El Corte Inglés, SA, quedan incluidos en la misma como asegurados el personal de la empresa arriba reseñada, así como sus acompañantes debidamente autorizados por dicha empresa.

#### Capitales asegurados:

|  | PTA        |
|--|------------|
| Para el caso de muerte y por cada asegurado .....                | 20.000.000 |
| Gastos de repatriación del fallecido, hasta .....                | 400.000    |
| Gastos de desplazamiento de un acompañante para la repatriación: |            |
| Viajes internacionales, hasta .....                              | 100.000    |
| Viajes nacionales, hasta .....                                   | 50.000     |

#### Beneficiarios

Salvo expresa designación del asegurado, los beneficiarios del capital establecido por falleci-

miento en accidente, serán los siguientes: el cónyuge; en su defecto los hijos del asegurado; en su defecto los padres del asegurado a partes iguales, y en defecto de todos ellos, los herederos legales del asegurado.

Este certificado sustituye y anula a cualesquiera otros de fecha anterior extendido a nombre de la misma empresa.

#### Cobertura

La cobertura que se contempla en la póliza, queda limitada al riesgo de fallecimiento de los asegurados como consecuencia de un accidente de avión, tren, barco o autocar en que viaje como pasajero y sólo para el supuesto de que el billete o cualquier otro documento de transporte haya sido adquirido en las oficinas de venta de viajes El Corte Inglés o agencias externas que emitan dichos billetes por cuenta del tomador.

Se incluye también dentro de la cobertura la subida y/o bajada a los medios de transporte antes citados, la espera en los recintos de embarque, los viajes a realizar en un mismo trayecto en el que se deban efectuar escalas, así como el riesgo in itinere como pasajero en cualquier medio de locomoción público que utilizase el asegurado para dirigirse al medio de transporte indicado en el billete.

Queda expresamente cubierto el riesgo de fallecimiento como consecuencia de actos de terrorismo, sabotaje o secuestro, en el medio de transporte indicado en el billete.

Si el cuerpo de una persona asegurada no fuera encontrado en el plazo de 1 año desde la desaparición, hundimiento o destrucción del medio de transporte que figura en el billete en que viajara como pasajero, se considerará como fallecido por causa accidental a efectos de este seguro.

#### Exclusiones

El seguro no ampara:

- El suicidio, ya sea ejecutado en perfectas facultades mentales o por enajenación mental.
- Guerra declarada o cualquier acto de similar naturaleza.
- Reacción o radiación nuclear o contaminación radioactiva.

#### Riesgo de aviación

El cúmulo de capitales por empresa, para este contrato, queda limitado a 500.000.000 de pesetas, por lo que en caso de superarse en un mismo siniestro dicho cúmulo, se reducirá proporcionalmente el capital estipulado por persona.

(01.250.021)

### RESOLUCIÓN

de 25 de julio de 2001, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la Fundació del Gran Teatre del Liceu para el año 2001 (código de convenio núm. 0811162).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la Fundació del Gran Teatre del Liceu suscrito por los representantes de la empresa y de sus trabajadores el día 12 de julio de 2001, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 90.2 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 traba-

jadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

#### RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de la Fundació Gran Teatre del Liceu para el año 2001 en el Registro de convenios de la Delegación Territorial de Trabajo de Barcelona.

—2 Disponer que el texto mencionado se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 25 de julio de 2001

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ  
Delegada territorial de Barcelona

*Traducción del texto original firmado por las partes*

### CONVENIO

*colectivo de trabajo de la Fundació del Gran Teatre del Liceu para el año 2001*

#### CAPÍTULO 1

*Normas de carácter general*

##### Artículo 1

###### *Objeto*

El presente Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Fundació del Gran Teatre del Liceu (FGTL) y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en otras normas laborales.

##### Artículo 2

###### *Ámbito territorial*

El ámbito del Convenio colectivo afectará a los centros de trabajo dependientes de la Fundació del Gran Teatre del Liceu.

Los afectados por este Convenio colectivo desarrollarán cualquier aspecto de su trabajo allí donde sea preciso, ya se trate del Gran Teatre del Liceu y sus dependencias y espacios o en cualquier sitio, ya sea en el Estado español o en el extranjero, como consecuencia de salidas, desplazamientos y giras.

##### Artículo 3

###### *Ámbito personal*

El presente Convenio será de aplicación a todas las personas que desarrollen su actividad por cuenta y bajo la dependencia de la FGTL, mediante vinculación laboral, con excepción de las personas contratadas al amparo del Real decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

El ámbito personal del Convenio contempla, por lo tanto, a todas las personas mencionadas que se integren en alguno de los 4 grandes colectivos de la FGTL, que son:

1. Administración y servicios generales: comprende a la Dirección General y a las diferentes direcciones de la institución, así como al

personal que presta sus servicios en el ámbito administrativo dependiente de alguna de las mencionadas direcciones y al personal de oficios varios.

2. Coro: comprende a las personas que integran el Coro de la FGTL, dedicado tanto a la música escénica como a la que no lo es y cuyos componentes son tanto cantantes como actores, por el hecho del rango, casi paralelo del trabajo musical y del trabajo de la ópera, y también a causa del mismo hecho de ser partícipes de la actividad artística.

3. Escenario: comprende a los trabajadores actualmente integrados en los grupos de regiduría, maquinistas, electricistas, atrezzistas, sastrería, maquillaje y peluquería, así como a aquellos que en el futuro ingresen en la institución para integrarse en alguno de los grupos mencionados o en otros.

4. Orquesta: comprende a las personas que integran la Orquesta Sinfónica del Gran Teatre del Liceu, dedicada tanto a la música escénica como a la sinfónica. Dada la especial relevancia del trabajo teatral en la ópera, los componentes de la Orquesta tienen también, ocasionalmente, un papel a desarrollar sobre el escenario o en cualquier lugar del espacio donde se actúe cuando la participación de instrumentistas forme parte de la puesta en escena o de la misma estructura de montaje interpretativo que se lleve a cabo, sea o no escénico.

Maestros asistentes musicales (MAM): comprende a las personas, profesores de música, que realizan tareas de asistencia al director musical, pianistas, sobretitulados, apuntadores y otros. El número máximo de jornadas de trabajo es de 267, con una duración máxima de 6 horas, que representan 1.602 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

La actividad se desarrollará todos los días de la semana. Antes del inicio de cada obra o producción se diseñará el plan de trabajo conjuntamente entre la empresa y los profesores afectados.

Quedan excluidas de la aplicación del presente Convenio colectivo las personas que ejerzan funciones propias de jefe de departamento o de superior entidad.

##### Artículo 4

###### *Ámbito temporal*

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y finalizará a 31 de diciembre de 2001.

A efectos económicos, la vigencia será a partir del 1 de enero de 2001, salvo lo manifestado expresamente en el texto sobre otros períodos de vigencia.

Se entenderá prorrogado tácitamente y de forma automática, mínima de año en año, salvo que alguna de las partes no lo denuncie con una antelación mínima de 3 meses respecto de su fecha de finalización o de alguna de las prórrogas.

##### Artículo 5

###### *Vinculación a la totalidad*

En el supuesto de que la autoridad laboral o judicial, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos del Convenio, será necesario su examen de nuevo por la Comisión Negociadora, al objeto de considerar la totalidad de su contenido.

En todo lo que no se haya previsto en el pre-