

trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Si se produjese algún caso de acoso sexual o moral se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores o en su defecto de la Comisión Paritaria de este convenio. Tanto los representantes de los trabajadores como la Comisión Paritaria abrirán cauces de investigación y asesorarán a la persona afectada de los pasos a seguir en cuantas actuaciones legales sean precisas para evitar que se produzcan tales actos.

En todo momento se guardará un absoluto respeto y discreción para proteger la intimidad de la persona acosada o agredida.

Disposición transitoria única

Para las categorías a extinguir que pudieran existir en el sector, como consecuencia de pactos o convenios colectivos anteriores, incluidos los extraestatuarios, se establece un incremento del salario base del 2,4% para el año 2006 y del 2,4% para el año 2007.

Disposición adicional única. *Observatorio estatal del sector laboral de las Administraciones de Loterías.*

Las partes firmantes teniendo presentes las consideraciones y recomendaciones recogidas en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005, suscrito por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), sobre la necesidad de profundizar en los instrumentos que favorecen la cooperación entre empresas y trabajadores, específicamente en el ámbito sectorial estatal a través del impulso de observatorios, constituyen en su ámbito el Observatorio Estatal del sector laboral de Administraciones de Loterías.

La constitución del Observatorio Estatal del sector laboral de las Administraciones de Loterías permitirá el análisis conjunto por parte de las representaciones sindicales y las representaciones empresariales, la regulación administrativa de la actividad del juego por parte del Estado, el empleo, el desarrollo tecnológico, las cuestiones medioambientales, las necesidades formativas y aquellas que las partes vayan considerando en cada momento de interés para el sector.

Los agentes sociales presentes en el Observatorio estatal del sector laboral de Administraciones de Loterías consideran este instrumento una vía conjunta de participación e interlocución ante la Administración Pública, en defensa de los intereses del sector laboral de Administraciones de Loterías en su conjunto.

El Observatorio estatal del sector laboral de Administraciones de Loterías estará conformado paritariamente por las Organizaciones del presente Convenio Colectivo, con los siguientes miembros:

Dos miembros por la representación sindical:

Un miembro por la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (UGT).

Un miembro por la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CC.OO.).

Dos miembros por la representación empresarial:

Un miembro de la Federación Nacional de Asociaciones Profesionales de Administradores de Loterías (FENAPAL).

Un miembro de la Agrupación Nacional de Asociaciones Provinciales de Administradores de Loterías (ANAPAL).

El Observatorio adoptará sus iniciativas mediante consenso y tomará sus acuerdos por unanimidad.

13062 *RESOLUCIÓN de 26 de junio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de TCI Cortes XXI, S. A. U.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa TCI Cortes XXI, S.A.U., código de Convenio n.º 9015222, que fue suscrito con fecha 9 de mayo de 2006 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de

mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 26 de junio de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TCI CORTÉS XXI, SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL Y SU PERSONAL 2006-2007

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo que la empresa TCI Cortés XXI, S.A.U. tiene establecidos en la actualidad o que pueda abrir en el futuro, en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta obligatoriamente a todos los trabajadores/as que presten servicio en la empresa TCI Cortés XXI, S.A.U., con exclusión del personal a que se refiere el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Duración, vigencia y denuncia

Artículo 3. *Duración y vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma por las partes negociadoras y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2007. No obstante, sus efectos económicos se aplicarán, salvo en los casos en que expresamente se señale otra fecha, a partir del 1 de enero de 2006 y hasta el 31 de diciembre de 2007.

Será condición indispensable para la aplicación de las mejoras que introduce, estar al servicio de la empresa en la fecha de su firma, no siendo aplicable esta condición a aquellos empleados/as que hubieran causado baja por jubilación o fallecimiento durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2006 y la firma del Convenio.

Artículo 4. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio Colectivo de la empresa deberá llevarse a cabo con un mes de antelación al término de su vigencia. Denunciado el Convenio Colectivo de la empresa y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo. Una vez efectuada la denuncia del Convenio Colectivo de la empresa se seguirán los trámites previstos de acuerdo con el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Absorción y compensación, vinculación a la totalidad

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio, con las únicas excepciones de los importes a que ascienden el complemento ad personam, el complemento personal diferencial y el complemento personal específico, serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen con las mejoras y retribuciones que sobre los mínimos reglamentarios viniese abonando la empresa, cualquiera que sea el motivo, la denominación y la forma de dichas mejoras, presentes o que puedan establecerse por disposición legal.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

CAPÍTULO IV

Grupos profesionalesArtículo 7. *Principios generales.*

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio se estructurarán en los grupos profesionales que a continuación se especifican, para cuya configuración se parte de los criterios de responsabilidad y polivalencia de funciones.

Se entiende por responsabilidad la capacidad de asunción por el trabajador de cometidos que entrañan, sucesivamente según los grupos respectivos y la función realizada, mayor relevancia en orden a la buena marcha de la empresa.

Se entiende por polivalencia de funciones la posibilidad que se estima existente en cada trabajador adscrito a un grupo de responsabilidad determinado de asumir los distintos cometidos funcionales propios de cada uno de ellos, siempre que no sean entre sí manifiestamente incompatibles o impliquen un tratamiento discriminatorio por parte de la empresa. En caso que el cambio funcional lo exija, se procederá a la adaptación a la nueva actividad por medio de la formación adecuada, que tendrá que ser ofrecida por la empresa.

Igualmente se hace constar que las tareas en las que se concreta la definición de los grupos sólo tiene un carácter enunciativo, recogiendo los rasgos más característicos, con la posibilidad de realizar los trabajos que sean encomendados dentro de las funciones de cada grupo profesional. Ello conlleva la ejecución de las tareas básicas, además de las de carácter auxiliar o complementarias inherentes a cada puesto.

Artículo 8. *Definición.*

Se entiende por grupo profesional la unidad clasificatoria que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, constituyendo el marco y descripción funcional del trabajo que viene obligado a desempeñar el empleado/a por su pertenencia al grupo.

Cada grupo incluye diversas especialidades, entendiéndose que las aptitudes profesionales de las diversas especialidades de un grupo permiten desarrollar las prestaciones básicas de todas las del grupo a que pertenecen.

Artículo 9. *Grupos profesionales.*

Se establecen cinco grupos profesionales:

- Grupo I. Mandos Superiores.
- Grupo II. Mandos Medios.
- Grupo III. Técnicos A.
- Grupo IV. Técnicos B.
- Grupo V. Técnicos C.

Grupo I. Mandos superiores: Se integrarán en este grupo los trabajadores/as que teniendo unas aptitudes profesionales altamente especializadas y cualificadas, dentro del ámbito de sus funciones, adquiridas normalmente a través de una formación de alto nivel y/o una dilatada experiencia tienen como prestación laboral la gestión global del conjunto de la empresa, o de las unidades encuadradas dentro de una demarcación geográfica, o bien de un área funcional de la empresa.

Dada la homogeneidad de funciones dentro del grupo, la asunción de funciones distintas dentro del mismo grupo no supondrá por sí misma el derecho a reclamar diferencias económicas, ya que están atribuidas a título personal por la mayor responsabilidad técnica, iniciativa y experiencia.

Grupo II. Mandos medios: Se integrarán en este grupo los trabajadores/as que teniendo una aptitud profesional cualificada en la gestión comercial y/o administrativa, adquirida normalmente a través de una dilatada experiencia tienen como prestación laboral la gestión de una agencia o de un departamento o área funcional de la empresa. Tienen un alto grado de autonomía y responsabilidad dependiendo directamente de un mando superior.

Dada la homogeneidad de funciones dentro del grupo, la asunción de funciones distintas dentro del mismo grupo no supondrá por sí misma el derecho a reclamar diferencias económicas, ya que están atribuidas a título personal por la mayor responsabilidad técnica, iniciativa y experiencia.

Grupo III. Técnicos A: Se integrarán en este grupo los trabajadores/as que teniendo iniciativa y responsabilidad en el desempeño de sus funciones, o que le puedan encomendar por razón de su cargo, tienen una aptitud profesional cualificada, adquirida normalmente a través de una extensa experiencia, así como con conocimiento técnico amplio de su profesión y pericia en el manejo de terminales de emisión/reserva y/o administrativas, tienen como prestación laboral la información, promoción, reservas y emisión de toda clase de viajes o bien el desarrollo admi-

nistrativo y/o tratamiento informático de una agencia o de un departamento de un área de la empresa.

Dada la homogeneidad de funciones dentro del grupo, la asunción de funciones distintas dentro del mismo grupo no supondrá por sí misma el derecho a reclamar diferencias económicas, ya que están atribuidas a título personal por la mayor responsabilidad técnica, iniciativa y experiencia.

Grupo IV. Técnicos B: Se integrarán en este grupo los trabajadores/as que teniendo respecto a los del grupo anterior un grado menor de iniciativa y responsabilidad limitada en el desempeño de sus funciones, tienen no obstante una aptitud profesional similar que el grupo anterior, aunque sin la experiencia del mismo, y con conocimiento técnico normal de su profesión y manejo de terminales de emisión/reserva y/o administrativas, tienen como prestación laboral la información, promoción, reserva y emisión de toda clase de viajes o bien el tratamiento administrativo-informático de una agencia o de un departamento de un área funcional de la empresa.

Dada la homogeneidad de funciones dentro del grupo, la asunción de funciones distintas dentro del mismo grupo no supondrá por sí misma el derecho a reclamar diferencias económicas, ya que están atribuidas a título personal por la mayor responsabilidad técnica, iniciativa y experiencia.

Grupo V. Técnicos C: Se integrarán en este grupo los trabajadores/as de nuevo ingreso, que teniendo experiencia profesional reducida, dispongan de iniciativa y responsabilidad muy limitada en el desempeño de sus funciones, comprendiendo los trabajos auxiliares o complementarios del grupo anterior, para los que se requieren unos conocimientos generales de los definidos en el grupo IV.

Artículo 10. *Asignación a los grupos de cotización.*

Los grupos profesionales se incluirán en los grupos de cotización que a continuación se expresan:

Grupos profesionales	Grupos de cotización a la Seguridad Social
V	5
IV	5
III	4
II	3
I	2/1

CAPÍTULO V

Contrataciones y ascensosArtículo 11. *Las modalidades de contratación.*

Las modalidades de contratación se ajustarán a las que legalmente existan en cada momento, y se respetarán aquellos requisitos que obliguen en cuanto a la formalización de contratos, entrega de copia básica de contratos, finiquitos, etc.

Para el contratado eventual que continuase en calidad de fijo se computará a efectos de años de servicio el tiempo de servicios efectivos que hubiese prestado como eventual, siempre que la relación laboral haya sido continuada.

11.1 Contrataciones.

Se establece con carácter general una preferencia a favor de los trabajadores/as de la empresa para ocupar las vacantes que se produzcan en los grupos profesionales superiores a aquél en que estén adscritos, o bien para ocupar las vacantes del mismo grupo profesional a las que el interesado quiera optar. A estos efectos, la empresa realizará convocatorias internas para cubrir puestos vacantes a partir del grupo profesional III en adelante. La empresa informará a la representación social de los criterios de selección que se vayan a aplicar, así como también le dará una información periódica de los ascensos que se hayan efectuado.

Artículo 12. *Promociones y ascensos.*

Las promociones en la empresa tendrán lugar por medio del siguiente sistema:

12.1 Libre decisión de la empresa.

En todo caso, este sistema regirá para promocionar a los grupos profesionales I y II.

No obstante lo anterior, al amparo de lo dispuesto por el artículo 20 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la empresa en el ejercicio de su potestad de la organización del trabajo podrá promover

unilateralmente la promoción de empleados de los grupos V, IV y III a grupos superiores.

12.2 Promoción profesional del Grupo IV al Grupo III.

Aquellas personas que se incorporen como grupo IV a la empresa después del 1-1-2004, o que promocionen al mismo desde el grupo V, pasarán al grupo III en un periodo máximo de 8 años.

Quienes al 1-1-2004 ya estuvieran adscritos al grupo IV promocionarán al grupo III tras un periodo máximo de permanencia en el citado grupo IV de 10 años, teniendo en cuenta que desde el día 1-1-2004 no podrían permanecer en el grupo IV un periodo superior a los 8 años.

12.3 Promoción profesional del Grupo V al Grupo IV.

Quienes al 1-1-2004 ya estuvieran adscritos al grupo V y aquellas personas que se incorporen como grupo V a la empresa después del 1-1-2004, promocionarán automáticamente al grupo IV una vez hayan desempeñado su trabajo durante 2 años, aún de manera discontinua.

Si estos trabajadores fueran diplomados en Turismo permanecerían en el grupo V un periodo máximo de un año.

12.4 Trabajos correspondientes al grupo profesional superior.

El trabajador/a que realice trabajos correspondientes a grupo profesional superior al que tuviera reconocido por un periodo superior a seis meses en un año u ocho en un periodo de dos años, puede reclamar ante la empresa su incorporación al grupo profesional superior. Contra la negativa de la empresa y previo informe de los delegados de personal o, en su caso, del Comité de Empresa o del comité intercentro, puede reclamar ante la jurisdicción correspondiente.

Cuando se desempeñen funciones correspondientes a grupo superior, pero no proceda el ascenso, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia de salario base que exista entre su grupo profesional y el que corresponda a la función que efectivamente realice.

Artículo 13. *Contratos formativos.*

La empresa podrá contratar empleados/as en prácticas o en formación, en los términos legalmente contemplados, salvo en los aspectos que a continuación se indican:

Los empleados/as contratados en prácticas ingresarán en calidad de prácticas, a partir del grupo IV, siendo su salario del 87 % y del 93 %, del correspondiente al grupo profesional en el que realicen las prácticas, durante el 1.º y 2.º año de vigencia del contrato, respectivamente.

Los empleados/as contratados en formación ingresarán en calidad de formación en el grupo V, siendo su salario del 85 %, y 90 % del correspondiente al grupo profesional V, durante el 1.º y 2.º año de vigencia del contrato, respectivamente, sin que en ningún caso pueda superar el 100 % de la retribución que le sirve de referencia.

Los empleados/as señalados que adquieran la condición de fijo de plantilla a la finalización de las prácticas o de la formación se consolidarán en el grupo profesional en el que hubieran realizado las prácticas o en el grupo V respectivamente, computándose a efectos de años de servicios el tiempo de servicios efectivos que hubiere prestado con el contrato en prácticas o en formación, siempre que no hubiera interrupción en la prestación del servicio.

Artículo 14. *Período de prueba.*

Se establecerá un período de prueba de acuerdo a las siguientes condiciones:

1. Para los empleados/as contratados para los grupos I y II dicho período de prueba tendrá una duración máxima de doce meses.
2. Para los empleados/as contratados en los restantes grupos, dicho período tendrá una duración máxima de seis meses.
3. Los períodos de prueba aquí señalados no se interrumpirán en los casos de suspensión del contrato de trabajo.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 15. *Jornada y horario.*

El calendario laboral se elaborará anualmente, como mínimo con dos meses de antelación a su entrada en vigor de acuerdo con los siguientes criterios que sólo podrán ser modificados en el marco de una nueva negociación.

15.1 La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.665 horas de trabajo efectivo.

15.2 La jornada diaria será de siete horas y media.

15.3 Desde el inicio a la finalización de la jornada no podrán transcurrir más de 10 horas en los meses comprendidos entre noviembre y abril, ambos inclusive, ni más de diez horas y media en los meses comprendidos entre mayo y octubre, ambos inclusive.

15.4 Se establecerán turnos del 50 % en las oficinas de venta al público con la finalidad de que la mitad de la plantilla tenga derecho a finalizar su jornada a las 19,30 horas durante los siguientes meses: Del 1 de enero al 30 de abril y del 1 de noviembre al 31 de diciembre.

15.5 La jornada de tarde no se extenderá más allá de las 20 horas.

15.6 Para hacer efectivos estos criterios, será de aplicación el horario de trabajo incluido en el anexo 1.

15.7 Tendrán la consideración de laborables todos los días de la semana, excepto domingos y festivos.

15.8 En cuanto a los sábados, se trabajará en jornada de mañana conforme a un sistema de turnos, atendiendo a los siguientes criterios:

15.8.1 Las unidades de venta permanecerán abiertas los siguientes sábados del año:

Los cuatro sábados anteriores a Jueves Santo.

Los dos últimos sábados del mes de abril.

Todos los sábados de mayo, junio y julio.

El primer sábado de agosto.

Dos sábados, en fecha a determinar por la Dirección, con carácter general para todas las oficinas, en el periodo comprendido entre el 24 de noviembre y el 24 de diciembre.

Dos sábados adicionales, en fecha a determinar por la Dirección.

15.8.2 Los sábados en que las oficinas permanezcan abiertas trabajará un turno equivalente al 50 % de la plantilla de la unidad. Excepcionalmente, si la campaña del IMSERSO comenzara en sábado en tal fecha trabajará el 100 % de la plantilla. En todo caso, cada empleado trabajará 13 sábados al año.

15.8.3 El tiempo trabajado cada sábado (de 10 a 13,30 horas) se compensará con el libramiento de una tarde o una mañana en temporada baja, es decir, fuera de los períodos en que las oficinas abren los sábados. Podrán acumularse las compensaciones correspondientes a dos sábados trabajados para librar un día completo.

15.8.4 En aquellas oficinas en las que por su tipo de mercado no se considere adecuado el calendario de sábados a trabajar señalado anteriormente, podrán establecerse fechas distintas previo acuerdo de la Comisión Mixta.

15.9 Se destinarán cuatro días de carácter laborable al año, o la parte proporcional en contratos de duración inferior, para libranza del trabajador, que se fijarán de común acuerdo entre trabajador y empresario, entre las fechas que coincidan con víspera de festivo, puentes o acumulados a las vacaciones. En todo caso quedan excluidos los períodos de mayor actividad productiva estacional de la empresa o aquellos otros que por razones productivas u organizativas puedan afectar al servicio.

15.10 No se prestarán servicios los días 24 y 31 de diciembre, así como el Sábado Santo.

15.11 La empresa compensará los gastos de comida del empleado, en el supuesto de que la modificación de horario suponga:

Que se reduce el tiempo de descanso entre la jornada de mañana y la jornada de tarde vigente en la fecha de modificación; y

Que el tiempo de descanso entre la jornada de mañana y la jornada de tarde sea inferior a dos horas y treinta minutos.

Las situaciones especiales que a este respecto pudieran plantearse serán analizadas por la Comisión Mixta Paritaria.

Esta compensación podrá hacerse efectiva mediante ticket-restaurante y por la cuantía que la norma tributaria considera exenta de tributación a efectos de IRPF, durante el período de tiempo en que se mantenga la reducción del período de descanso en jornada partida, y siempre y cuando la modificación se realice a iniciativa de la empresa.

15.12 En caso de movilidad funcional, traslado o desplazamiento, el trabajador afectado adaptará su horario al de su nuevo puesto de trabajo

15.13 En lo referente al personal que desarrolle su trabajo en los servicios centrales, los criterios para el establecimiento del calendario anual serán los mismos reflejados en los puntos anteriores con la salvedad de que la jornada de tarde finalizará como máximo a las 19,30 horas y tendrán derecho a librar todos los sábados.

15.14 Las personas que al inicio de la vigencia de este Convenio se hallen desarrollando su jornada laboral de forma continua seguirán con esta jornada, siendo su horario de entrada de 7,30 a 7,45 y el de salida de 15 a 15,15 horas. Librarán todos los sábados.

15.15 En aquellas oficinas en las que por su tipo de mercado no se considere adecuado el horario a trabajar señalado anteriormente, podrán establecerse horarios y jornadas distintos, previo acuerdo de la Comisión Mixta.

Artículo 16. Vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas o la parte proporcional en contrato inferior al año de duración.

Con suficiente antelación, por el empresario y los trabajadores o sus representantes, se establecerá el calendario anual de vacaciones. El calendario de vacaciones se fijará de forma tal que el trabajador conozca las fechas que le corresponden con dos meses de antelación, al menos, del comienzo de las mismas. Se establecerá un sistema rotatorio para la fijación del período de vacaciones.

Salvo para los establecimientos de receptivo, el período de disfrute de vacaciones comprenderá un lapso de quince días, del total señalado en el párrafo anterior, durante los meses de julio, agosto o septiembre.

Cuando dicho lapso no pueda ser disfrutado durante el mismo, el período total de vacaciones se verá incrementado en cuatro días naturales más. El período de vacaciones podrá dividirse en dos fragmentos –nunca en inferiores a una semana– en cuyo caso el incremento será la parte proporcional que corresponda. Los incrementos se disfrutarán siempre fuera del período julio a septiembre.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo tercero de este artículo, la empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Cuando un viaje promocional pueda ser considerado viaje de estudios, entendiéndose por tales aquellos que estén destinados a mejorar la formación del trabajador, no podrá, en ningún caso, deducirse la duración de dicho viaje del período de vacaciones.

Para computar el período de treinta días de vacaciones anuales retribuidas a que se refiere el párrafo primero de este artículo deberá tenerse en cuenta que, dentro de dichos treinta días, estarán comprendidos necesariamente cuatro sábados y cuatro domingos.

Cuando se fraccionen las vacaciones en el lapso de quince días a que se refiere el párrafo tercero de éste artículo, en dicho período estarán necesariamente comprendidos dos sábados y dos domingos.

En todo caso, cuando se fraccionen las vacaciones en lapsos o períodos diversos del señalado en el párrafo anterior, se tendrá en cuenta, a efectos del cómputo total de treinta días, que dentro de los mismos deben quedar comprendidos en total cuatro sábados y cuatro domingos.

Una vez establecido el turno de disfrute de vacaciones, si un trabajador sufriera con antelación al mismo un proceso de incapacidad temporal (I.T.) con baja médica, derivado de enfermedad grave o accidente que obligue a internamiento o inmovilización de dicho trabajador por un período superior a siete días, el citado período de vacaciones no se entenderá iniciado, quedando su derecho al disfrute íntegro del mismo.

En el caso citado, el empresario, sin perjuicio de las facultades legalmente establecidas de verificación del estado de I.T., tendrá derecho a decidir si el trabajador deberá iniciar el período de vacaciones inmediatamente después del alta médica o en otro período del año, siendo ésta decisión ejecutiva.

No computarán como disfrutados por vacaciones los días que coincidan con alguna de las catorce fiestas que se establecen en el calendario laboral o con los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 17. Libranzas.

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidas:

Situación	Tiempo de permiso
Matrimonio.	15 días naturales.
Fallecimiento de cónyuge.	2 días naturales; 4 si necesita desplazarse.
Fallecimiento hijos o padres.	2 días naturales; 4 si necesita desplazarse.
Fallecimiento de hermano/a.	2 días naturales; 4 si necesita desplazarse.
Fallecimiento abuelo/a, suegro/a.	2 días naturales; 4 si necesita desplazarse.
Enfermedad grave del cónyuge.	2 días naturales; 4 si necesita desplazarse.
Enfermedad grave de hijos o padres.	2 días naturales; 4 si necesita desplazarse.
Enfermedad grave de abuelos, hermanos y suegros.	2 días naturales; 4 si necesita desplazarse.
Nacimiento de hijo.	2 días naturales; 4 si necesita desplazarse.

Situación	Tiempo de permiso
Cumplimiento de deberes públicos.	Tiempo indispensable.
Exámenes para la obtención de un título académico.	Tiempo indispensable.
Cambio de domicilio.	1 día.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora con la misma finalidad. Alternativamente, la mujer podrá también sustituir este derecho por un permiso retribuido de quince días naturales de duración, a disfrutar sin solución de continuidad con el permiso de maternidad. Para el ejercicio de esta alternativa será preciso solicitarla a la empresa simultáneamente a la presentación del documento que acredite la situación de maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

En todos los casos habrá de justificarse debidamente el motivo del permiso y las circunstancias excepcionales que en el mismo concurren.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

De mutuo acuerdo las partes establecen como horas extraordinarias para las distintas categorías del personal, las que realice el personal de oficinas y de agencias de viajes por razón de pedidos o periodos punta de producción y ausencias imprevistas, así como todas aquellas que realicen circunstancialmente por encima de la jornada efectiva de cada centro de trabajo, sin exceder de la jornada legal, por lo que no tienen el carácter de horas extraordinarias.

La anterior definición de horas extraordinarias viene dada por la imposibilidad de contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la ley.

Ante la grave situación de paro existente en el sector y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

Horas extraordinarias habituales: Supresión.

Las horas extraordinarias, de acuerdo con la definición anterior, que pudieran realizarse, previa autorización de la empresa y con los mecanismos de control establecidos, serán retribuidas económicamente o compensadas por un tiempo de descanso, a elección del trabajador/a a razón de 2 horas de descanso por cada hora realizada, en temporada baja, y siendo acumulables las horas a compensar. Las horas extraordinarias que sean retribuidas, el valor de las mismas es el que figura en la tabla que como anexo se acompaña al presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO VII

Permisos sin sueldo, excedencias y permutas/traslados

Artículo 19. Permisos sin sueldo y licencias no retribuidas.

a) Permisos sin sueldo:

1. Los trabajadores/as que lleven un mínimo de un año en la empresa, tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por un máximo de 15 días naturales una vez al año, y tendrá que otorgarlo la empresa salvo que no resulte factible por notorias necesidades del servicio.

2. El personal de la empresa que lleve un mínimo de dos años a su servicio, podrá pedir permiso sin sueldo por un plazo no inferior a 15 días naturales, ni superior a 60, una sola vez al año. A tal efecto, deberá dirigir la petición a la Dirección de la empresa, a través del jefe de su centro de

trabajo, y aquella lo concederá dentro del mes siguiente a la presentación de la solicitud, previo informe favorable de su jefe inmediato si a su juicio lo permiten las necesidades del servicio.

En ambos supuestos, dichos permisos dentro del mismo año no podrán ser acumulativos.

b) **Licencias no retribuidas:**

El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a dos meses ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La empresa habrá de otorgarlo, salvo que no resulte factible por notorias necesidades del servicio.

Tanto esta licencia como el permiso regulado en el artículo anterior, comporta una situación de suspensión del contrato de trabajo prevista en el artículo 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. Excedencias.

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

c) Excedencia por cuidado de familiares: Se regulará por lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

e) El trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual grupo profesional al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa.

f) Se computará a efectos de antigüedad el tiempo que dure el servicio militar o servicio social sustitutorio de los empleados/as. Éstos una vez licenciados, tendrán derecho a ocupar el mismo puesto que desempeñaban al incorporarse a filas, siempre que lo ejerciten dentro de los dos meses siguientes a su licenciamiento, pero deberán avisar, siquiera con 15 días, la fecha de su incorporación al trabajo a fin de que pueda comunicarse al que le hubiera suplido su cese, al menos con 15 días de antelación.

Las peticiones de excedencia se cursarán por medio del jefe del centro de trabajo a la Dirección de la empresa, y ésta deberá resolver en el plazo de un mes a partir de su presentación.

Antes de expirar el plazo de duración de la excedencia voluntaria, el empleado/a vendrá obligado a solicitar su reingreso, perdiendo todo derecho al reingreso si no lo hiciera.

Artículo 21. Permutas y Traslados.

Se entiende por traslado el cambio permanente de la residencia que el personal tuviera establecida, y podrá tener lugar bien a petición de los empleados/as o por iniciativa de la Dirección de la empresa, cuando las necesidades del servicio así lo requieran.

En cuanto a traslados a petición propia de los empleados/as, en caso de vacante en lugar distinto al de su residencia, si la petición fuera formulada por varios, la empresa resolverá discrecionalmente, destinando a aquél de los peticionarios que considere más capacitado para el desempeño de la función correspondiente al puesto vacante.

Se concederá preferencia a las peticiones de traslado de cónyuges siempre que ambos trabajen en la empresa, y también a las peticiones que se funden en razón de salud, debidamente justificadas.

En el traslado por necesidades del servicio, serán de cuenta de la empresa los gastos de transporte del empleado/a, cónyuge, hijos/as y padres que vivan en su compañía, así como del mobiliario, enseres y ropas de hogar, abonándose además una indemnización equivalente a una mensualidad del salario base. Además, la empresa concederá un permiso retribuido de una semana al trabajador que acepte expresamente el traslado, al objeto de que pueda buscar un domicilio en el nuevo lugar de residencia.

Las permutas de puestos de trabajo, con o sin traslado de residencia, sólo podrán solicitarse los empleados/as del mismo grupo profesional que desempeñen funciones de idénticas características, y habrán de fundarse en razones de salud u otros motivos debidamente justificados. La

empresa atenderá las peticiones de permuta, siempre que no se produzca perjuicio a terceros o para la buena marcha del servicio.

En los supuestos de traslado individual por necesidades del servicio, modificación de condiciones de trabajo y despido objetivo, contemplados en los artículos 40, 41 y 52.c), en relación con el 51 del Estatuto de los Trabajadores, en los que no se requiera expediente tramitado ante la autoridad laboral, la empresa habrá de notificar las medidas a adoptar, así como las razones que le sirven de fundamento, al propio trabajador/a interesado en el plazo legalmente establecido, dando copia de dicha notificación a la representación de los trabajadores.

Ésta deberá emitir preceptivamente un informe que carecerá de carácter vinculante, sobre las medidas que fueran a adoptarse, dentro del plazo de quince días. La empresa no podrá ejecutar su decisión sin el mencionado informe, salvo que hubiese transcurrido el plazo citado sin que la representación de los trabajadores lo haya emitido y se lo haya comunicado formalmente.

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador/a afectado podrá ejercitar las acciones legales que le correspondan.

Artículo 22. Desplazamientos temporales.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores/as que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje, las dietas y los gastos de alojamiento.

El trabajador/a deberá ser informado con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador/a tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tal los de viajes, cuyos gastos correrán a cuenta de la empresa.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador/a en los mismos términos previstos en el número 1 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en el Estatuto de los Trabajadores para los traslados.

CAPÍTULO VIII

Retribuciones

Artículo 23. Retribuciones.

23.1 Las retribuciones del trabajador por jornada y horario completo de trabajo estarán constituidas por los siguientes conceptos:

a) **Con carácter general:**

Salario base.
Gratificaciones extraordinarias.

b) **Con carácter personal:**

Complemento ad-personam: Incorpora las cantidades que individualmente venían percibiendo los empleados por el extinto complemento de años de servicio.

Complemento personal diferencial: Tiene la misma consideración que el salario base, habiendo sido generado en el proceso de unificación de los salarios bases de los distintos grupos profesionales.

Complemento personal: Incorpora las condiciones particulares que a título personal incorporan los trabajadores.

Complemento personal específico: Lo constituye el 80 % de las extintas comisiones variables realmente cobradas en el año 1997, antes de su desaparición. Este complemento no absorbible ni compensable, se abonará, en partes iguales, en las 16 pagas que establece el Convenio y será susceptible de incremento en futuros Convenios si ambas partes así lo acordaran.

Complemento a cuenta por incentivo: Lo constituye el 20 % restante de las extintas comisiones variables realmente cobradas en el año 1997, antes de su desaparición y será abonado, en doce partes iguales, en cada una de las doce pagas mensuales, en concepto de «pago a cuenta del incentivo» y su importe permanecerá congelado. Una vez calculado el importe individual del incentivo variable anual se regularizará teniendo en cuenta las cantidades percibidas a cuenta según el párrafo anterior. En ningún caso se detraerá cantidad alguna de las percibidas a cuenta.

Complemento de puesto de trabajo: Complemento de carácter funcional no consolidable, que se percibirá en tanto en cuanto se desempeñe el

puesto de trabajo que tenga asignada una retribución específica por la realización de las funciones en dicho puesto.

23.2 Ninguna persona contratada, sea cual sea su modalidad de contratación, percibirá un salario inferior al establecido para el grupo V, salvo que el contrato lo fuera a tiempo parcial, en cuyo caso cobraría la parte proporcional a la jornada trabajada.

23.3 La tabla salarial para el año 2006 será la siguiente:

Salarios base para el año 2006

Grupo profesional	Salario base
I	1.294,51
II	1.254,60
III	1.136,61
IV	1.015,81
V	729,81

Los ajustes que pudieran ser precisos para la aplicación de los salarios base citados se efectuarán mediante el incremento/disminución correspondiente en los complementos de carácter personal, comenzando por los complementos de carácter absorbible.

23.4 Salarios base para el año 2007. Serán establecidos por acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria, tomando como base el incremento del IPC del año 2006.

Artículo 24. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán cuatro gratificaciones extraordinarias al año, por una cuantía correspondiente a una mensualidad de retribución real. Su devengo será anual, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Gratificación	Periodo de devengo	Día de cobro
Marzo.	Del 1 de enero al 30 de junio del mismo año. Carácter semestral.	Penúltima semana mes.
Junio.	Del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso. Carácter anual.	Penúltima semana mes.
Septiembre.	Del 1 de julio al 31 de diciembre del mismo año. Carácter semestral.	Penúltima semana mes.
Diciembre.	Del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso. Carácter anual.	Penúltima semana mes.

Artículo 25. *Incentivo variable anual.*

En lo que se refiere a las retribuciones de carácter variable (incentivos) y en tanto no se llegue a un acuerdo que establezca una nueva regulación, se mantendrá la que se recoge en el anexo 6.

Artículo 26. *Lugar y fecha de pago y recibo de salarios.*

El pago de los salarios se realizará por transferencia a la entidad financiera designada por el interesado.

El pago de los salarios se efectuará mensualmente, abonándose los mismos en una sola vez antes de finalizar el mes natural, salvo que razones extraordinarias lo impidan.

Los trabajadores/as tendrán a su disposición, con ocasión de cada pago la liquidación correspondiente, en la que figurarán los conceptos que se liquidan y las deducciones que se practiquen.

CAPÍTULO IX

Beneficios sociales

Artículo 27. *Jubilación.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en la LGSS y demás normativa que la regule o sustituya.

Por otra parte y con el fin de potenciar nuevas contrataciones en la empresa y promover el rejuvenecimiento de la plantilla se muestra el compromiso de utilizar aquellas fórmulas que permitan el acceso a la prestación de jubilación antes de la edad de 65 años a partir de las diferentes modalidades legalmente previstas, en especial a través del contrato de relevo.

Siempre que se utilice esta modalidad de acceso a la prestación de jubilación no se percibirá el premio de jubilación que se indica más abajo.

En el supuesto de que el contrato de relevo deje de tener vigencia, sin que se legisle otro homologable que lo sustituya, se renegociará este punto ya que el espíritu que dio lugar a su acuerdo queda anulado. No obstante, mientras no se establezca un nuevo sistema, será de aplicación la tabla de premios de jubilación que se indica más abajo.

El personal que pase a la situación de jubilado por cumplir la edad de 65 años percibirá de la empresa un premio equivalente al 6,60 % del importe de una paga, calculada dividiendo los salarios de los doce meses naturales anteriores a la fecha de jubilación por 16, es decir, por el número de pagas aplicables en la empresa, por cada año de antigüedad y fracción que corresponda a la fecha en que se produzca la jubilación. Se entiende por salario todas las percepciones, a excepción de las correspondientes compensaciones de gastos. En ningún caso el citado premio será inferior a 93,34 euros. El importe de este premio se entiende bruto, estando sujeto a las retenciones que legalmente procedan.

Artículo 28. *Premio de permanencia.*

El personal que lleve 25 o 35 años al servicio de la empresa se le abonarán con carácter único las cantidades que se fijan en el anexo número 4 del Convenio de la empresa.

Artículo 29. *Seguro colectivo de vida, accidente o invalidez.*

La empresa tiene concertada una póliza de seguro de vida que garantiza en caso de fallecimiento en activo un capital en función de la categoría laboral del empleado/a, a percibir por los beneficiarios designados al efecto.

Los capitales asegurados son los que constan en anexo al presente Convenio de la empresa de TCI Cortés XXI, S.A.U. y serán de aplicación a título personal.

En caso de muerte por accidente la cantidad asegurada será el doble de la que figura en el anexo para cada uno de los grupos.

Igualmente la empresa tiene cubierta una póliza para los casos de invalidez permanente absoluta, reconocida por la Seguridad Social, siendo el capital asegurado el mismo que para los casos de fallecimiento por causa natural.

Con independencia de ello, el personal, voluntariamente, podrá aumentar las bases de dichas prestaciones, corriendo en tal caso a su cargo el pago de la diferencia de primas correspondiente.

Artículo 30. *Enfermedad y accidente.*

Se establece como mejora de la acción protectora de la Seguridad Social que, en las situaciones en las que la Seguridad Social reconoce a los trabajadores/as la baja y prestaciones de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, el trabajador/a perciba a cargo de la empresa la diferencia existente entre la prestación económica que legalmente corresponda y el 100 % de la retribución fija del mes anterior al de la baja, desde el 1er día de baja y hasta el alta médica, o, en su caso, hasta el pase a la situación de invalidez provisional, sin que exceda esta situación, en ningún caso, el máximo de 18 meses ininterrumpidos de baja.

El compromiso económico máximo que la empresa asume, corresponde al que se deriva del nivel de prestaciones de la Seguridad Social vigente en la actualidad. Por consiguiente, si la Seguridad Social modificara a la baja los actuales niveles de prestaciones por IT, el compromiso reflejado en el párrafo anterior será automáticamente modificado de forma que no genere un mayor coste para la empresa.

El trabajador/a de baja perderá el derecho a este complemento si rechazara, sin justificación suficiente, la visita y los reconocimientos prescritos por un médico designado por la empresa.

Si el nivel de absentismo por enfermedad común y accidente no laboral, superara durante un periodo de seis meses el 2 %, ambas partes se comprometen a revisar este acuerdo con el objetivo de asegurar la reducción del nivel de absentismo por debajo del mencionado nivel.

Artículo 31. *Maternidad.*

1. En el supuesto de incapacidad temporal derivada de maternidad o paternidad, la empresa completará la diferencia existente entre la cuantía de la prestación de la entidad gestora de la Seguridad Social y hasta el cien por cien del salario bruto real del mes anterior al de baja, desde el primer día de la incapacidad temporal por maternidad o paternidad hasta su finalización.

En el supuesto de parto se regulará por lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En los supuestos precedentes, cuando las prestaciones de la Seguridad Social sufrieran variaciones la Comisión Paritaria establecerá la fórmula a aplicar.

En las situaciones antes descritas el empleado/a podrá ser requerido para ser reconocido por los servicios médicos de la empresa, pudiendo su negativa injustificada ser motivo de pérdida de dicho complemento.

Artículo 32. *Anticipos.*

La empresa destinará los fondos necesarios para atender los anticipos que pueda solicitar el personal con más de tres años de servicio, con motivo de alguna necesidad apremiante e inaplazable. Estos anticipos no devengarán interés alguno.

Salvo casos excepcionales debidamente justificados, ningún empleado/a podrá solicitar anticipos por cantidades superiores a las que representen tres doceavas partes del salario global anual, ni pedir un nuevo anticipo mientras tenga otro pendiente de liquidación o no hayan transcurrido más de seis meses desde la cancelación del anterior. El reintegro de cada anticipo deberá hacerse dividiendo su importe en 12 plazos iguales, a elección del empleado/a, que se deducirán de los salarios correspondientes a los 12 meses inmediatos siguientes a aquél en que perciba la cantidad anticipada. En caso de cese al servicio activo de la empresa, el empleado/a que tuviera la totalidad o parte de un anticipo pendiente de reembolso, deberá devolverlo en su totalidad.

Artículo 33. *Indemnización para gastos funerarios.*

Cuando un empleado/a que lleve al menos un año de servicio fallezca en situación de activo, la empresa abonará a sus familiares, para gastos funerarios, una cantidad equivalente a tres mensualidades del salario base.

Artículo 34. *Colegio de huérfanos ferroviarios.*

La empresa deducirá de la nómina la cuota de aquellos empleados/as que voluntariamente estén asociados o puedan hacerlo en el futuro a dicha Institución.

CAPÍTULO X

Premios, faltas y sanciones

Artículo 35. *Premios.*

La Dirección de la empresa con el fin de motivar y recompensar las conductas sobresalientes del personal, podrá establecer los correspondientes premios, que estarán basados en conductas que por razones de servicio, en cada caso aprecie la Dirección de la empresa, a propuesta del jefe de centro de trabajo y de los compañeros del centro.

En la concesión de los premios se dará la mayor publicidad y solemnidad posible y se hará constar en el expediente personal de los interesados, sirviendo como mérito para posibles ascensos. Los premios que puede conceder la Dirección de la empresa podrán ser en tiempo de descanso o recompensas en metálico.

Artículo 36. *Facultades de la empresa.*

La facultad de sancionar disciplinariamente corresponde a la Dirección de la empresa.

Artículo 37. *Definición y clasificación de las faltas.*

Se considera falta laboral toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor, el presente Convenio Colectivo de la empresa y las órdenes e instrucciones emanadas por la Dirección de la empresa en el uso de sus facultades directivas, así como también el incumplimiento por parte de los empleados/as de las obligaciones que les corresponde en el desempeño de sus funciones.

Las faltas se clasificarán en tres grupos: Leves, graves y muy graves, teniendo en cuenta su gravedad intrínseca, las consecuencias derivadas de la falta para la prestación del servicio y la reincidencia e intencionalidad del empleado/a en su comisión.

Artículo 38. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

Las de puntualidad siempre que no excedan de una hora ni de tres veces al mes.

No cursar el aviso correspondiente cuando la falta de puntualidad o asistencia sea justificada.

No comunicar al superior jerárquico los cambios de residencia o domicilio o composición de la familia, cuando sea requerido a tal fin.

El retraso en el envío de la baja médica en caso de enfermedad.

Abandonar, sin autorización, el puesto de trabajo, por tiempo inferior a una hora.

Las faltas de higiene, limpieza o aseo, siempre que no sean importantes y reiteradas.

Las interrupciones durante el trabajo que puedan distraer a los compañeros.

El descuido en el uso del material y equipos de trabajo o de las instalaciones.

Trato inadecuado con los compañeros de trabajo.

Fumar en lugares y horas prohibidos por la empresa o prescritos por la legislación específica.

No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

Las demoras en el cumplimiento de las instrucciones recibidas o servicios encomendados.

Permanecer en lugares que ofrezcan peligro dentro de los centros de trabajo, en momentos que no sea necesario.

Cualquier otra falta de naturaleza y gravedad similar a las anteriores.

Artículo 39. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves:

Faltas injustificadas de puntualidad que excedan de una hora o de tres veces al mes.

Las faltas injustificadas al trabajo de hasta dos días durante el mes o de cuatro en periodos semestrales.

Entregarse a juegos o alborotos durante la jornada de trabajo en las distintas dependencias de la empresa no destinadas a la atención al público.

Abandono del trabajo por tiempo superior a una hora sin causa justificada y sin la autorización oportuna.

La falta de atención y cortesía grave hacia clientes o personal de la empresa.

La negligencia o desidia en el trabajo y la falta de celo en el cuidado y conservación del material, elementos de trabajo, equipos o instalaciones de la empresa.

Introducir en los lugares de trabajo bebidas alcohólicas o el consumo de ellas durante la jornada de trabajo.

Realización de trabajos ajenos a la empresa durante la jornada.

Ofensas verbales o amenazas a compañeros, superiores o subordinados.

Encubrir al autor o autores de una falta grave.

La falta de aseo y limpieza personal cuando produzca quejas razonables de los clientes, superiores o compañeros de trabajo.

Quebrar o violar secretos profesionales, en perjuicio de la empresa.

Utilizar material, elementos de trabajo, equipos o instrumentos de trabajo de la empresa para fines particulares.

Cualquier falta de naturaleza y gravedad análoga a las anteriores.

La reiteración en las faltas leves.

Artículo 40. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

Las faltas de puntualidad no justificadas que excedan de lo señalado para las faltas graves.

Las faltas reiteradas e injustificadas de asistencia, que excedan de dos al mes, cuatro al semestre y ocho al año.

Reiteración en el abandono injustificado del servicio.

Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en instrumentos de trabajo, equipos, documentos, etc., de la empresa.

Violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

La negligencia o imprudencia inexcusable que pueda dar lugar a accidentes graves.

Riñas frecuentes e injustificadas con los compañeros de trabajo.

La condena por delito de robo, estafa, hurto o apropiación cometida fuera de la empresa o por cualquier otra condena que pueda implicar para aquella desconfianza hacia su autor.

La falta maliciosa de comunicación de los cambios experimentados en la familia, residencia o domicilio.

La imprudencia en acto de servicio que entrañe grave riesgo de accidente o peligro de averías en el material, equipos o instalaciones de la empresa.

Modificar o falsear datos en los documentos de trabajo o de control del mismo.

La desobediencia a las instrucciones de la empresa, sin perjuicio de que, una vez acatadas, pueda impugnarlas de considerarlas injustas.

La incitación a los compañeros al incumplimiento de sus deberes cuando, siquiera parcialmente, consiga sus objetivos.

La percepción de cualquier cantidad sin la expedición de recibo o factura o a precio superior al estipulado.

La utilización de billetes u otros títulos de transporte expedidos a favor del empleado/a o sus familiares, con conocimiento de aquél, por persona distinta del beneficiario.

Cualquier otra falta de naturaleza y gravedad análoga a las anteriores, y en general todas aquellas que constituyen alguna de las causas justas de despido previstas en la legislación en vigor.

La reiteración en las faltas graves.

Artículo 41. Sanciones.

Las sanciones aplicables, según la naturaleza de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación privada.

Carta de advertencia.

Carta de censura.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 3 meses.

Despido.

Artículo 42. Abuso de autoridad.

El abuso de autoridad por parte de los Jefes se considerará falta grave y el que lo sufra podrá por sí mismo o por medio de sus representantes legales ponerlo en conocimiento de la Dirección de la empresa, la que adoptará las medidas sancionadoras que procedan.

Los empleados/as de la empresa disponen de acuerdo con la normativa vigente, entre otros derechos el respeto de su intimidad y la consideración a su dignidad, comprendiendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Artículo 43. Prescripción de las faltas.

En cuanto a la prescripción de las faltas regirán los plazos previstos en la legislación vigente.

Artículo 44. Cancelación de sanciones.

Las sanciones por faltas leves se cancelarán a los seis meses del final de su cumplimiento por el trabajador/a sancionado; las sanciones por falta grave a los dieciocho meses y las de por falta muy grave a los treinta y seis meses de su cumplimiento por el trabajador/a.

Una vez transcurridos los plazos de cancelación señalados en el apartado anterior, la sanción perderá su vigencia y no podrá ser utilizada en el futuro, a efectos de reincidencia.

Artículo 45. Notificación de las sanciones.

La Dirección de la empresa, a través del Jefe del centro de trabajo correspondiente, notificará las sanciones a los interesados, verbalmente o por escrito, cuando se trate de faltas leves o graves.

Cuando se trate de faltas muy graves, se notificará en todo caso la sanción por escrito, y si ésta fuera la de despido, deberán cumplirse en la notificación los requisitos exigidos en la legislación vigente, dando copia de dicha notificación al Comité de Empresa.

CAPÍTULO XI

Comités de Empresa, Delegados de Personal y sindicatos

Artículo 46. Comité Intercentro.

Se crea el Comité Intercentro, constituido por un máximo de 5 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro y Delegados de Personal. En la constitución del Comité Intercentro se guardará la proporcionalidad de los sindicatos y grupos de trabajadores, según los resultados electorales considerados globalmente.

Las facultades de dicho Comité Intercentro serán las que contempla el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, referidas con carácter general a la totalidad de la empresa. Asimismo, se considerará interlocutor válido frente a la empresa en aquellos asuntos individuales o colectivos en los que hayan recibido la delegación expresa de los Comités de Centro, Delegados de Personal y de aquellos trabajadores/as que soliciten su intervención.

El Comité Intercentro tendrá la facultad de la negociación colectiva.

El Comité Intercentro se regirá por un reglamento interno que él mismo determinará, una vez constituido.

De acuerdo con la legislación vigente la empresa facilitará un local a dicho Comité Intercentro en el que puedan desarrollar sus actividades, así como el material de oficina preciso.

Artículo 47. Crédito de horas.

Los representantes legales de los trabajadores dispondrán de los siguientes créditos de horas: 40 horas/mensuales para los miembros del Comité de Empresa, y 15 horas/mensuales para los Delegados de Personal, pudiendo repartirse las mismas entre distintos miembros designados al efecto.

En la regulación del crédito horario mensual anteriormente indicado, se aplicarán las siguientes normas:

1. En las reuniones convocadas por la empresa, no se computará el crédito horario cuando se haga constar expresamente por escrito dicha circunstancia en la convocatoria. Serán a cargo del crédito horario del comité de centro de trabajo, la de aquellos representantes que acudan a la reunión sin estar previamente convocados por la empresa.

2. Por razones de urgencia, cuando la empresa convoque excepcionalmente una reunión en forma verbal, una vez concluida dicha reunión, se entregará el justificante de dicha asistencia a los efectos de no computarse en el crédito horario.

3. Todas aquellas reuniones que mantenga la Comisión deliberadora del Convenio Colectivo de la empresa, en el ámbito de su competencia, no se incluirán en crédito horario del centro de trabajo al que pertenezcan sus miembros.

4. Serán por cuenta del crédito horario del centro de trabajo, las reuniones promovidas por los representantes de los trabajadores durante el período de discusión del Convenio de la empresa cuyo contenido no corresponda a los temas específicos que sean objeto de la negociación colectiva. La solicitud de la reunión por parte de dichos representantes de los trabajadores con la Dirección de la empresa, se ajustará a un orden del día previamente comunicado a la misma.

5. Igualmente, serán de cuenta del crédito horario del centro de trabajo, las reuniones ordinarias y extraordinarias que convoquen los comités de centro de trabajo.

6. Por excepción, no se aplicará lo anteriormente señalado a las reuniones ordinarias y extraordinarias que convoque el Comité Intercentro de la empresa.

Artículo 48. Cobro de cuotas.

La empresa acepta el cobro de cuotas sindicales mediante deducción en la nómina de salarios, siempre que se solicite individualmente por cada afiliado.

CAPÍTULO XII

Salud laboral e igualdad de oportunidades

Artículo 49. Salud laboral.

La empresa concertará un servicio médico, de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia, que atenderá en todo momento la salud de los trabajadores/as, tanto en la prevención como en las revisiones periódicas de los mismos.

El servicio médico concertado realizará reconocimientos periódicos para todo el personal, informando a cada trabajador/a de sus resultados y posibilitando los medios necesarios para dicha prevención, tales como electrocardiogramas al personal mayor de 40 años, analítica completa, etcétera.

La Dirección de la empresa consciente de la importancia de los temas que afectan a la salud laboral y seguridad de los trabajadores/as y siguiendo con su política favorecedora de esta materia, acuerda con la representación social la creación de una Comisión, integrada por representantes de los trabajadores y de la empresa, que tendrá como competencia el estudio y propuesta a la Dirección de los planes y programas que pueden llevarse a cabo en la materia de prevención de riesgos en la empresa y de cuantas medidas estimen necesarias en este tema.

Artículo 50. Igualdad de oportunidades.

Igualmente la Comisión creada en el artículo anterior, estudiará los programas y medidas que sigan fomentando, como en la actualidad la empresa viene realizando, la igualdad de oportunidades entre los trabajadores/as de la empresa, en línea con el marco legislativo y constitucional de protección de la no discriminación en el ámbito laboral.

CAPÍTULO XIII

FormaciónArtículo 51. *Formación profesional.*

1. La empresa prestará especial atención a la formación y perfeccionamiento de todo su personal, con objeto de facilitar una capacitación profesional adecuada, promoviendo el reciclaje y puesta al día de sus empleados/as. A tal efecto se crea una Comisión Mixta Paritaria que estará integrada por seis miembros, tres de cada parte, en la que participativamente se estudiarán las necesidades formativas y su puesta en práctica.

La Comisión se reunirá necesariamente, por primera vez, dentro de los quince días siguientes a su constitución, en cuya reunión los miembros que la integran establecerán su programa de trabajo, frecuencia y fechas de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento.

Serán funciones de la Comisión:

Conocer el plan definido por la Dirección de la empresa.

Elaborar el inventario y diagnóstico de aquellas necesidades que como consecuencia de la existencia de disfunciones del personal, cambios en el empleo o en la cultura de la organización, introducción de nuevas tecnologías o la puesta en marcha de nuevos proyectos, requieran la implantación de acciones formativas encaminadas a adaptar a los trabajadores/as a la evolución de sus profesiones y contenidos de los puestos de trabajo.

Planificación y programación del plan.

Ejecución y seguimiento.

Evaluación y resultados.

La Comisión para el eficaz cumplimiento de sus funciones, podrá dotarse del asesoramiento de personas expertas en esta materia.

2. Ambas partes acuerdan acogerse a las estipulaciones del Acuerdo Nacional de Formación Continua, (FORCEM u organismo que los sustituya), a través de los procedimientos generales en vigor, en cuanto a la financiación de las acciones formativas a cargo de este acuerdo, con el contenido y alcance establecido en el mismo en cuanto a los planes de empresa.

Artículo 52. *Asistencia a cursos de formación.*

La empresa abonará todos los gastos de transporte, manutención y alojamiento, en base a las normas que se establezcan para los trabajadores/as que tengan que asistir a cursos de formación, previa justificación documentada por los interesados. Igualmente, la empresa compensará con tiempo de descanso si superara la jornada de trabajo en los cursos de formación a la que sea obligatoria la asistencia, a juicio de la empresa.

CAPÍTULO XIV

Comisión ParitariaArtículo 53. *Comisión Paritaria.*

I. Constitución y facultades. Dentro de los quince días siguientes al registro del Convenio de la empresa por la autoridad laboral, se procederá a la constitución de una Comisión Mixta Paritaria, que estará integrada por un mínimo de dos y un máximo de cuatro miembros de los representantes de los trabajadores en el comité intercentro, que hayan formado parte de la Comisión deliberadora del Convenio de la empresa y otro número igual de representantes de la empresa, designados los primeros mediante el sistema de representación proporcional.

La Comisión se reunirá necesariamente por primera vez dentro de los cinco días siguientes al de la fecha prevista para su creación, en cuya reunión los miembros que la integran establecerán su programa de trabajo, frecuencia y fechas de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento por mayoría de sus miembros.

Serán funciones de la Comisión las siguientes:

- Interpretación general y aplicación del Convenio de la empresa.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Todas aquellas que el propio Convenio de la empresa haya previsto su intervención.
- La solución del conflicto individual, del que oponga a un trabajador/a a la empresa o viceversa, sobre la aplicación del Convenio de la empresa, para que concilie o medie, sin perjuicio de que el interesado pueda ejercitar las acciones legales que le correspondan.

II. Intervención de la Comisión. La intervención de la Comisión será solicitada por cualesquiera de las partes firmantes del Convenio de la

empresa o pacto colectivo, mediante escrito dirigido a la sede de la Comisión.

III. Decisión de la Comisión Paritaria. Sin perjuicio de cualesquiera otras funciones atribuidas por Convenio de la empresa, la Comisión podrá resolver los conflictos a ella sometidos, mediante decisión adoptada por mayoría de cada parte componente de la misma.

La solución así obtenida, tendrá carácter vinculante para las partes, en todo caso incorporándose al contenido del Convenio de la empresa, cuando se trate de conflictos derivados de la interpretación o aplicación del mismo.

Si el acuerdo alcanzado reuniese los requisitos de mayoría suficiente para dotarlo de eficacia general será objeto de inscripción oficial.

IV. Agotamiento del procedimiento de la Comisión Paritaria. Se considerará agotado o decaído el trámite previo ante la Comisión Paritaria, si ésta no lograra alcanzar un acuerdo o, en todo caso, si transcurridos 10 días naturales desde la solicitud sin que la solución se produzca.

De la imposibilidad de acuerdo se levantará acta de la que se facilitará copia a los interesados.

Sin perjuicio de lo anterior, el solicitante podrá ejercitar las acciones legales que correspondan.

CAPÍTULO XV

Solución extrajudicial de conflictosArtículo 54. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Ambas partes acuerdan adherirse expresamente al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), suscrito el 25 de enero de 1996 por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como a su Reglamento de aplicación de igual fecha, publicados ambos en el B.O.E. n.º 34 de 8 de febrero de 1996.

ANEXO 1

Horario de trabajo

Periodo	Turno	Lunes a viernes	
		Mañanas	Tardes
Del 01 Ene al 30 Abr	Turno 1.	09,30 - 13,30	16,00 - 19,30
	Turno 2.	10,00 - 13,30	16,00 - 20,00
Del 01 May al 31 Oct	Todos.	09,30 - 13,30	16,30 - 20,00
Del 01 Nov al 31 Dic	Turno 1.	09,30 - 13,30	16,00 - 19,30
	Turno 2.	10,00 - 13,30	16,00 - 20,00

Además, se trabajarán los siguientes sábados del año (50 % de la plantilla) con horario de 10,00 a 13,30 horas:

Los cuatro sábados anteriores a Jueves Santo.

Los dos últimos sábados del mes de abril.

Todos los sábados de mayo, junio y julio.

El primer sábado de agosto.

Dos sábados en fecha a determinar por la Dirección, con carácter general para todas las oficinas, en el periodo comprendido entre el 24 de noviembre y el 24 de diciembre.

Dos sábados adicionales, en fecha a determinar por la Dirección.

El tiempo trabajado cada sábado se compensará con el libramiento de una tarde o una mañana en temporada baja.

ANEXO 2

Tablas salariales 2006

Grupo profesional	Salario base mes	Salario base año
I	1.294,51	20.712,16
II	1.254,60	20.073,60
III	1.136,61	18.185,76
IV	1.015,81	16.252,96
V	729,81	11.676,96

ANEXO 3**Valor hora extraordinaria**

Grupo profesional	Valor hora extra - Euros
Grupo profesional V	5,29
Grupo profesional IV	6,51
Grupo profesional III	8,87

ANEXO 4**Premio permanencia**

Grupo profesional	25 años - Euros	35 años - Euros
Grupo profesional I	1.815,80	2.826,28
Grupo profesional II	1.093,84	1.616,72
Grupo profesional III	1.093,84	1.616,72
Grupo profesional IV	1.093,84	1.616,72
Grupo profesional V	1.093,84	1.616,72

ANEXO 5**Seguro de vida. Capitales garantizados**

Grupo profesional	Euros
Grupo profesional V	7.212,15
Grupo profesional IV	8.714,68
Grupo profesional III	15.235,66
Grupo profesional II	21.936,94
Grupo profesional I	21.936,94

ANEXO 6**Incentivo personal de oficinas**

1. **Ámbito personal:**
 - 1.1 Directores y empleados de oficinas de venta al público.
2. **Ámbito temporal:**
 - 2.1 Ejercicio 2006 (a pagar en el año 2007).
3. **Requisito básico:**

El resultado de la oficina ha de arrojar un beneficio igual o superior al 0,75 % de sus ventas. En consecuencia, no devengarán incentivo los directores y empleados de aquellas oficinas que no cumplan este requisito básico.

4. **Elementos determinantes del incentivo:**

El incentivo vendrá determinado por tres elementos:

El resultado del grupo Viajes Ecuador (VE + TCI), conforme a las cuentas anuales, excluidos resultados extraordinarios y plusvalías ajenas a la actividad (por ejemplo, venta de inmuebles, de participaciones en otras empresas, derechos de traspaso de locales).

El resultado de la oficina.

La valoración del desempeño individual, realizada por el n+1.

5. **Valoración de los elementos determinantes del incentivo:**

5.1. El resultado del grupo Viajes Ecuador se valorará conforme a la siguiente escala:

Si el resultado es negativo o el beneficio no alcanza el 0,70 % de las ventas del grupo, no se obtiene valoración por este concepto.

Si el beneficio alcanza o supera el 0,70 % de las ventas del grupo, se obtiene una valoración de 0,10 puntos.

Si el beneficio alcanza o supera el 0,80 % de las ventas del grupo, se obtiene una valoración de 0,15 puntos.

Si el beneficio alcanza o supera el 0,90 % de las ventas del grupo, se obtiene una valoración de 0,20 puntos.

Si el beneficio alcanza o supera el 1 % de las ventas del grupo, se obtiene una valoración de 0,25 puntos.

5.2. El resultado de la oficina se valorará conforme a la siguiente escala:

Si el resultado es negativo o el beneficio no alcanza el 0,75 % de las ventas de la oficina, no se obtiene valoración por este concepto.

Si el beneficio alcanza o supera el 0,75 % de las ventas de la oficina, se obtiene una valoración de 0,10 puntos.

Si el beneficio alcanza o supera el 1,00 % de las ventas de la oficina, se obtiene una valoración de 0,20 puntos.

Si el beneficio alcanza o supera el 1,20 % de las ventas de la oficina, se obtiene una valoración de 0,30 puntos.

Si el beneficio alcanza o supera el 1,40 % de las ventas de la oficina, se obtiene una valoración de 0,40 puntos.

Si el beneficio alcanza o supera el 1,50 % de las ventas de la oficina, se obtiene una valoración de 0,50 puntos.

5.3. La valoración del desempeño realizada por el n + 1 tendrá un valor máximo de 0,25 puntos y atenderá a la consideración de cualidades como la iniciativa, la responsabilidad, la dedicación, el grado de seguimiento de las indicaciones de la Dirección, etc.

6. Cálculo del incentivo

El importe del incentivo será el resultado de multiplicar la puntuación obtenida conforme a los apartados anteriores por el siguiente porcentaje del sueldo bruto anual:

Directores de oficinas: 20 % del sueldo anual.

Empleados de oficinas: 10 % del sueldo anual.

A los efectos del cálculo del incentivo, se entenderá por sueldo anual la cantidad establecida en el ejercicio 2006 como retribución fija, excluido el plus de transporte u otros suplidos.

Para determinar el importe del incentivo se tendrá en cuenta el tiempo de servicio, con arreglo a los criterios utilizados para el cálculo de FTE's (full time equivalents).

7. Límite máximo.

En ningún caso el importe del incentivo a percibir por cada uno de los componentes de la plantilla de la oficina podrá superar los siguientes porcentajes:

Directores de oficinas: 20 % del beneficio de la oficina.

Empleados de oficinas: 8 % del beneficio de la oficina.

En ningún caso el importe total a percibir por el conjunto de la plantilla puede superar el 50 % del beneficio de la oficina. Si en un principio lo superase, se reducirá proporcionalmente la cuantía del incentivo hasta el límite máximo del 50 %.

13063

RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de Mapfre, Grupo Asegurador.

Visto el texto del Convenio colectivo de Mapfre, Grupo Asegurador, (Código de Convenio n.º 9013993), que fue suscrito, con fecha 16 de mayo de 2006, de una parte por los designados por la Dirección del citado grupo de empresas, en representación de las mismas, y de otra por las secciones sindicales de CC.OO. y de UGT, en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 3 de julio de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.