

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TEFICAR, S.A. PARA 2009-2012.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Teficar, S.A. (Código de Convenio n.º 9015072), que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 2008, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por la Delegada de personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 22 de abril de 2009. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TEFICAR, S.A. PARA 2009-2012.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste servicios para la empresa TEFICAR, en sus centros de trabajo, que teniendo en cuenta la actividad de esta empresa tiene carácter itinerante o móvil dentro del territorio nacional.

Artículo 2. Vigencia y revisión.

La duración del presente Convenio se establece desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2012, y entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2009, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

A todos los efectos el presente Convenio Colectivo, se considerará automáticamente denunciado para su revisión el 30 de septiembre del año 2011, siendo de aplicación hasta la firma del convenio que lo sustituya en las tablas



salariales y sus artículos normativos.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán y mantendrán las condiciones más beneficiosas que por todos los conceptos y en cómputo anual excedan de lo pactado en este Convenio.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio no serán compensables ni absorbibles en su totalidad, siempre y cuando no supere el 150 por 100 del salario base de Convenio.

Capítulo II. Organización de trabajo y funciones.

Artículo 5. Clasificación profesional.

A título enunciativo y no limitativo se enumeran funciones o actividades a desarrollar por el personal y que serán las siguientes:

Grupo I.

Personal titulado: Es el que siendo poseedor de título universitario ejerce funciones para las que el propio título faculta o habilita, siempre que preste servicios en exclusiva para la empresa sin sujeción a aranceles ni honorarios, escalas de Colegios, Asociaciones Profesionales, por lo que percibirá un salario a tanto alzado pactado por las partes.

La posesión del título no dará derecho a la inclusión en esta categoría de no ir acompañada del reconocimiento expreso y por escrito por parte de la empresa. No podrá alegarse titulación a efectos de categoría profesional de no contar con tal escrito.

Grupo II.

Coordinador: Es el empleado con o sin poderes directamente dependiente de Dirección o Gerencia, con capacidad de organización y responsabilidad de dos o más departamentos o sucursal.

Oficial de 1.ª: Es el empleado que con responsabilidad directa, realiza trabajos que requieren iniciativa propia y decide en actuaciones importantes.

Oficial de 2.ª: Es el empleado que con responsabilidad directa, realiza trabajos que requieran iniciativa propia.

Auxiliar administrativo: Es el empleado con conocimientos elementales en ofimática, que realiza tareas administrativas y gestiona en centros oficiales con





responsabilidad para aceptar requerimientos.

Grupo III.

Cobrador y repartidor: Es el trabajador que se desplaza hasta el domicilio de los clientes a llevar y recoger documentación, efectuando el cobro de recibos.

Aspirante: Es el empleado, con una antigüedad en la empresa inferior a tres años, cuya función es la de ayudante de campo o Gabinete con disposición a trabajar en funciones elementales y ofimáticas.

Personal de limpieza: Son aquellas personas ocupadas en la limpieza de los locales de la empresa.

Artículo 6. Formación profesional y reciclaje.

A todo trabajador se le facilitará el acceso a cursar seminarios, conferencias, etc. La empresa considera prioritario y fundamental el mejoramiento de la formación de sus empleados.

El trabajador aceptará los cursos de formación y reciclaje aunque para ello tenga que desplazarse fuera de la localidad del domicilio de la empresa.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 2000 y declaran que este acuerdo desarrollará su efecto en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo.

Capítulo III.

Artículo 7. Contrato de formación.

Podrán formalizarse este tipo de contrato con aquellas personas que se inician en los trabajos propios de la profesión con el objetivo de adquirir la formación teórica y práctica necesaria para una completa capacidad profesional.

El contrato de formación se regirá por lo establecido en el Art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes especificaciones:

1. La edad máxima para acceder a la contratación de formación será de veinte años.
2. La duración máxima del contrato será de dos años.
3. El periodo de prueba en estos casos será de 1 mes.
4. La retribución del personal contratado en formación no será en ningún caso inferior al 75 por 100 durante el primer año y al 80 por 100 durante el segundo





año, del salario fijado en este Convenio para el Auxiliar administrativo.

5. A criterio de la empresa y siempre que se garantice la eficacia de la formación teórica, se procurará que la misma sea impartida a distancia, por centros reconocidos.

Artículo 8. Contrato eventual o por obra.

Extinguido el contrato por expiración del tiempo convenido u obra, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a la proporción de doce días por año trabajado.

Artículo 9. Preaviso de cese.

El cese voluntario del trabajador deberá ser comunicado fehacientemente a la empresa con una antelación mínima de acuerdo con la siguiente escala:

Grupo I: Tres meses.

Grupo II: Dos meses.

Grupo III: Un mes.

En caso de no producirse, se descontará de la liquidación a percibir el salario correspondiente a los días no preavisados.

Artículo 10. Período de prueba.

Todo ingreso en la empresa efectuado mediante contrato escrito se considerará provisional durante un período de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Grupo I: Seis meses.

Grupo II: Dos meses.

Grupo III: Un mes.

Durante este período, tanto la empresa como el trabajador podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

Capítulo IV. Jornada de trabajo y vacaciones.

Artículo 11. Jornada de trabajo y horario.





La jornada semanal tendrá un descanso ininterrumpido de cuarenta y ocho horas.

La empresa podrá distribuir irregularmente la jornada a lo largo del año con respecto absoluto al descanso semanal señalado y al diario regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo diario, se podrá distribuir de tal forma que en ningún caso supere el límite de descanso entre jornadas.

Artículo 12. Vacaciones.

1. El período de vacaciones anuales retribuidas será de veintitrés días hábiles y en su caso proporcional al tiempo trabajado.
2. El período preferente de disfrute será en el mes de agosto.
3. Se conviene que las vacaciones pueden ser fraccionadas en máximo de dos períodos. En caso de que la fracción sea superior a dos deberá existir consenso entre empresas y trabajador, en este caso un período no puede ser menor de quince días naturales.

Cuando durante el período de disfrute de las vacaciones el trabajador inicie una situación de baja por incapacidad temporal cuya duración exceda de quince días, siempre que por parte del trabajador se acredite debidamente esta situación con la preceptiva baja por IT, no se computarán como días disfrutados de vacación los que transcurran a partir del decimosexto de la baja, en función de lo que establezca la legislación de la Seguridad Social sobre prestaciones en esta materia.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Capítulo V. Retribuciones.

Artículo 13. Tablas de niveles salariales.

Los salarios pactados en el presente Convenio para el año 2009, en cómputo anual, y agrupados por niveles de las distintas categorías profesionales son los siguientes:



Categoría	Anual	Mensual
Grupo I:		
Titulado Superior	16.604,00	1.186,00
Titulado Medio	14.686,00	1.049,00
Grupo II:		
Coordinador	14.056,00	1.004,00
Oficial 1.ª	12.782,00	913,00
Oficial 2.ª	11.928,00	852,00
Auxiliar administrativo	11.074,00	791,00
Grupo III:		
Cobrador	10.220,00	730,00
Aspirante 3.er año	9.632,00	688,00
Aspirante 2.º año	9.184,00	656,00
Aspirante 1er año	8.736,00	624,00
Personal de limpieza	10.220,00	730,00
Contrato formación:		
Primer año	8.736,00	624,00
Segundo año	9.184,00	656,00

Esta tabla se corresponde con los salarios aplicables desde el 1 de enero de 2009, habiendo aplicado, respecto de los salarios existentes a 2008, la variación del IPC de enero de 2008 enero 2009 más el 1,348%.

En los sucesivos años, la tabla salarial será revisada anualmente de acuerdo con las variaciones que experimente el Índice de Precios al Consumo, I.P.C.

Artículo 14. Horas extraordinarias.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo se acuerda la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Supresión de las horas extraordinarias habituales.
2. Mantenimiento de las horas extraordinarias necesarias por causas especiales de plazos de gestión, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas legalmente.
3. La compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente, será mediante igual tiempo libre retribuido en cualquier período en un plazo de tres meses desde su realización.

Subsidiariamente se podrán compensar las horas extraordinarias con una retribución económica equivalente valor de la hora ordinaria del salario base, incrementado en un 50%.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas de treinta días de salario convenio (según tablas) denominadas de verano y Navidad que se abonarán como máximo el 15 de julio y el 22 de diciembre, pudiendo, a criterio de la empresa, ser prorrateadas mensualmente.

Artículo 16. Dietas.

Cuando por necesidad del servicio hubiere de desplazarse algún trabajador fuera de la localidad en que habitualmente tenga su destino, sin necesidad de pernoctar, la empresa le abonará además de los gastos de locomoción una media dieta de 11 Euros.

Cuando el trabajador, de conformidad con la empresa, utilice su vehículo para la realización de desplazamientos, la empresa le abonará la cantidad de 0,170 Euros por Kilómetro.

Cuando el trabajador, de conformidad y a petición expresa de la empresa, utilice su vehículo para la realización del desplazamiento, la empresa le abonará la cantidad de 4,60 Euros por cada día que tenga el vehículo a disposición de la actividad laboral, en compensación por los gastos generales del vehículo (seguro, mantenimiento, etc). Esta dieta será independiente de la cantidad por kilometraje.

Los coordinadores y oficiales de 1.ª percibirán una dieta diaria complementaria por día de trabajo dado los gastos que origina su trabajo en función de su destino geográfico, y que será de 2,30 Euros en Cantabria, 4 Euros en Vizcaya, y 3,50 Euros en el resto del Estado español, siempre y cuando que la jornada en campo o desplazado sea completa.

Capítulo VI. Permisos, licencias y excedencias.

Artículo 17. Estudios.

Los trabajadores que se hallen cursando estudios oficiales para la obtención de título académico o profesional tendrán derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, con obligación de presentar los correspondientes justificantes.

Artículo 18. Permisos retribuidos.

El trabajador/a previo aviso y justificación podrá faltar o ausentarse del trabajo,



con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Matrimonio: Quince días.
- b) Matrimonio de padres, hermanos e hijos: Un día.
- c) Nacimiento de hijos, régimen de acogimiento y adopción: Tres días.
- d) Fallecimiento de padres, hijos, cónyuge: Dos días, ampliables hasta cuatro cuando tenga que desplazarse fuera de la provincia.
- e) Fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos y suegros: Dos días, ampliables hasta cuatro cuando tenga que desplazarse fuera de la provincia.
- f) Enfermedad grave con hospitalización de padres, hijos y cónyuge: Dos días, ampliables hasta cuatro cuando tenga que desplazarse fuera de la provincia.
- g) Enfermedad grave con hospitalización de hermanos/as: Dos días. Ampliables hasta cuatro cuando tenga que desplazarse fuera de la provincia.
- h) Visitas médicas: El tiempo imprescindible cuando se trate de visitas al Médico especialista, limitándose a doce horas anuales para visitas a Médicos de cabecera. Salvo caso de urgencia, el trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas. En todos los casos el trabajador deberá aportar a la empresa justificante de la visita realizada y del tiempo invertido.
- i) Cumplimiento de deberes públicos: El tiempo imprescindible para ello.
- j) Por traslado de domicilio habitual: Un día.
- k) Por necesidades personales con previo aviso: Un día al año.

Artículo 19. Excedencias.

De conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1. 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.

2. El trabajador 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 a cuatro meses y no mayor a cinco años.





Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres 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, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera 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 que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año 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 categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en

la empresa.

Capítulo VII. Régimen asistencial.

Artículo 20. Indemnización extraordinaria por muerte y gran invalidez.

Las empresas contratarán un seguro, a favor del trabajador, de 12.000 euros, por muerte o invalidez en cualquiera de sus grados, derivada de accidente de trabajo. En el supuesto de muerte, la indemnización se abonará a la viuda o beneficiarios del trabajador, según legislación vigente.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario.

Artículo 21. Faltas y sanciones.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores en la empresa se clasificarán, según su índice y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
3. Falta de limpieza e higiene personal.

Se calificarán de faltas graves las siguientes:

1. Doble comisión de falta leve.
2. La falta de dos días al trabajo en un mes.
3. La voluntaria disminución de la actividad actual.
4. La asistencia al trabajo bajo los efectos de droga, alcohol.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. La reiteración de falta grave, siempre que ésta haya sido sancionada.
2. La falta de cinco días al trabajo en el período de dos meses.
3. Más de diez faltas de puntualidad en el período de seis meses o veinte en un año.
4. El dar a conocer o comentar fuera del lugar de trabajo datos de interés fiscal, comercial, mercantil o de cualquier otra índole relativos a clientes.



5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos a documentos o datos informáticos.

6. El acoso sexual.

Artículo 22. Sanciones.

Las sanciones máximas que pueden imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por falta leve:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Inhabilitación para el ascenso durante el período de un año.

Por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.

Inhabilitación para el ascenso durante un período de hasta cinco años.

Despido.

Capítulo IX. Comisión Paritaria.

Artículo 23. Comisión Paritaria.

1. Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano para la interpretación y la vigencia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.

2. La Comisión Paritaria estará formada por 2 vocales, en representación de cada una de las partes firmantes, acordándose la designación de otros 2, uno por cada parte firmante, como suplentes, que se designarán en la reunión constitutiva de la misma.

3. Se reunirá la Comisión a petición de cualquiera de las partes mediante una convocatoria previa con orden del día dada a conocer a la otra parte, como mínimo, con cinco días hábiles de antelación.





4. La Comisión podrá utilizar los servicios de asesores que serán libremente designados por cada una de las partes, pudiendo asistir a las reuniones con voz pero sin voto.
5. Del contenido de las reuniones de la Comisión y de lo acordado se levantará acta.
6. La Comisión Paritaria elaborará, en la primera sesión, el reglamento de funcionamiento de esta Comisión.
7. El domicilio de la Comisión será el del centro de trabajo sito en Santander, c/ San Fernando, 44, Bajo.

