



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TÉCNICA FISCAL Y CARTOGRÁFICA, SA (TEFICAR, SA)

Resolución de 11 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Técnica Fiscal y Cartográfica, SA.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Técnica Fiscal y Cartográfica, SA (TEFICAR, SA) (código de convenio n.º 90015072012004) que fue suscrito con fecha 11 de febrero de 2013 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación 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, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 11 de junio de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

TERCER CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TEFICAR, S.A. PARA 2013-2016

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 2013



hasta el 31 de diciembre de 2016, y entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2013, 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 2015, 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.

Coordinador General.-Es el empleado con o sin poderes directamente dependiente de Dirección o Gerencia, con capacidad de organización y responsabilidad de todos los trabajos en cualquiera de los municipios contratados.

Coordinador de Campo o Gabinete.-Es el empleado con o sin poderes directamente dependiente de Dirección o Gerencia y/o del Coordinador General, con capacidad de organización y responsabilidad de dos o más trabajos diferentes y en más de dos municipios distintos.

Técnico de Primera.-Es el empleado que con conocimientos técnicos y responsabilidad directa, realiza trabajos que requieren iniciativa propia y decide en actuaciones importantes.

Técnico de Segunda.-Es el empleado que con conocimientos técnicos y responsabilidad directa, realiza trabajos que requieran iniciativa propia.

Los empleados de este grupo tendrán como grupo de cotización a efectos de la Seguridad Social, con carácter general, el grupo 4 de «Ayudantes no titulados».



Personal titulado: Es el que siendo poseedor de título universitario ejerce funciones para las que el propio título faculte o habilite, 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 complemento salarial a tanto alzado pactado por las partes con un importe mínimo de 600 € anuales y su cotización a efectos de Seguridad Social será en el grupo de cotización «01» o «02» correspondiente a su titulación.

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.

La carencia de él no impedirá a la empresa equiparar económicamente a quienes realicen funciones y tareas de una categoría profesional, durante el periodo en que el trabajador en el desempeño de su trabajo acredite los conocimientos técnicos y la dedicación y eficacia precisas.

Grupo II.

Auxiliar Técnico-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 IV Acuerdo Nacional de



Formación Continua publicado en el «BOE» de 27 de marzo de 2006, 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 artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes especificaciones:

1. La edad máxima para acceder a la contratación de formación será la que la legislación laboral establezca en cada momento.
2. La duración máxima del contrato será de tres años.
3. El periodo de prueba en estos casos será de 1 mes.
4. La retribución del personal contratado en formación será la que corresponda de acuerdo con la tabla salarial de este convenio.
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 entre la finalización de una y el inicio de la siguiente.

La empresa podrá distribuir irregularmente la jornada a lo largo del año con respeto 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 empresa 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.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponde, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Capítulo V. Retribuciones

Artículo 13. Tablas de Niveles Salariales

Los salarios pactados en el presente Convenio para el año 2013, en cómputo anual, y agrupados por niveles de las distintas categorías profesionales son los siguientes:

Categoría	Anual	Mensual
Grupo I:		
Coordinador General	15.400,00	1.100,00
Coordinador de Campo	14.700,00	1.050,00
Técnico de Primera	13.580,00	970,00
Técnico de Segunda	12.880,00	920,00
Grupo II:		
Auxiliar Técnico-Administrativo	11.900,00	850,00
Grupo III:		
Cobrador	11.200,00	800,00
Aspirante 3.º año	11.200,00	800,00
Aspirante 2.º año	9.800,00	700,00
Aspirante 1.er año	9.100,00	650,00
Personal de limpieza	10.220,00	730,00



Contrato formación:		
Primer año	9.100,00	650,00
Segundo año	9.800,00	700,00

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 y por escrito 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 técnicos 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, ampliable hasta cuatro días, cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia.
- 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 se 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 su viudo/a 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.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos a documentos o datos informáticos y, en general, al patrimonio de la empresa de escasa relevancia material o funcional.

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 y, en general, al patrimonio de la empresa de severa relevancia material o funcional.
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 dos 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 y Procedimiento para Solventar Discrepancias que Puedan surgir para la no Aplicación de las Condiciones de Trabajo

1. Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano para la interpretación y la vigencia del cumplimiento de lo pactado en el mismo y entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley, asumiendo expresamente, esta comisión paritaria, las funciones establecidas en la actual redacción del artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores.
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, calle San Fernando, 44, bajo.

8. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en el caso de que no exista acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, una vez agotada la vía de la negociación entre empresa y representante de los trabajadores, se acuerda dilucidar las discrepancias por medio de laudo arbitral vinculante para las partes en el ORECLA.

9. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, en los casos en que dicha comisión, las partes no llegaran a acuerdo, manteniendo discrepancias, procederá su sometimiento a laudo arbitral vinculante en el ORECLA, a instancia de cualquiera de las partes representadas en dicho comisión.

