

16656 *RESOLUCIÓN de 30 de julio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Provivienda para el año 2003.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Provivienda para el año 2003 (Cód. Convenio n.º 9011702) que fue suscrito con fecha 3 de julio de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los delegados de personal 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, 30 de julio de 2003.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «PROVIVIENDA»

PREÁMBULO

El presente Convenio colectivo de «Provivienda» se otorga por la Mesa negociadora integrada por cuatro miembros; uno, en representación de la Empresa y tres designados por la representación de los trabajadores.

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Este Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo en las oficinas o centros de trabajo de que disponga la Asociación Provivienda.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Los preceptos contenidos en este convenio afectan a los trabajadores, que en cada momento, dependan de la citada Asociación, desarrollando funciones dentro del ámbito funcional citado en el artículo anterior.

Artículo 4. *Vigilancia.*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, retro trayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2003, tanto para los trabajadores que en la fecha de su publicación esté en vigor su contrato de trabajo como para aquellos que en dicha fecha estuvieren contratados y en el momento de publicarse este Convenio, hubiesen cesado en su relación laboral con la Asociación.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

1. Las condiciones que se pactan en el presente Convenio, sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en la empresa por cualquier pacto, causa u origen.

2. Las disposiciones que pudieran suponer cambio económico en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados en el presente Convenio o supusieran la creación de otros nuevos, tendrán eficacia práctica cuando considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen a los establecidos en este Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.

3. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente regieran.

Artículo 6. *Duración.*

La duración del presente Convenio colectivo se establece hasta el 31 de diciembre de 2003.

Artículo 7. *Denuncia.*

1. El Convenio se prorrogará tácita y automáticamente, de año en año, salvo en el caso de denuncia por cualesquiera de las partes firmantes,

con una antelación mínima de un mes antes de la fecha de su vencimiento, por telegrama o por cualquier otro medio fehaciente. En tanto no se apruebe otro Convenio o parte del mismo, seguirá vigente el presente.

2. La denuncia se cursará, simultáneamente, a cada una de las partes firmantes de este Convenio y al organismo público competente, estableciéndose un plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de notificación de la denuncia para la constitución de la mesa negociadora.

Artículo 8. *Vinculación.*

En el supuesto de que la jurisdicción social declare la nulidad de alguno de los artículos de este Convenio, se mantendrá la validez de la parte no afectada por dicha nulidad.

Artículo 9. *Principios generales.*

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la empresa.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores, cuando lo hubiere, tendrán las funciones que en cada momento, les reconozca la normativa que les sea de aplicación.

Artículo 10. *Ingresos y períodos de prueba.*

1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal la empresa podrá exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

2. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- Personal titulado: seis meses.
- Restante personal, excepto el no cualificado: dos meses.
- Personal no cualificado: un mes.

3. Los períodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no serán computables en el período de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

4. Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador, podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

5. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

6. Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador, a efectos de antigüedad y trienios, el tiempo invertido en el período de prueba.

7. Es potestativo para la empresa el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.

Artículo 11. *Principios generales en materia salarial.*

1. Los salarios, dietas y suplidos establecidos en el presente Convenio colectivo tienen el carácter de mínimos, figurando en anexo que se acompaña al mismo.

La subida salarial para el año 2003 se pacta en un 4 por 100, aplicándose a todos los conceptos salariales, a excepción del plus de antigüedad.

2. Cuando un trabajador, en el cumplimiento del deber o desempeño de cargo público, recibiere remuneración económica, se descontará la misma del salario a que tuviere derecho en la empresa, pero sólo la cuantía que corresponda al tiempo que, comprendido en la jornada ordinaria, haya invertido en dicho ejercicio.

Artículo 12. *Fecha de pago.*

Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en el último día hábil de cada mes.

Artículo 13. *Forma de pago.*

El pago del salario y demás remuneraciones, así como el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo la empresa en metálico o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito.

Artículo 14. *Salario base.*

1. El salario base retribuye el trabajo de las respectivas categorías profesionales realizado por la jornada ordinaria de trabajo.

2. Los salarios base de las distintas categorías profesionales son los que se recogen en el punto 1 de la tabla económica aneja a este convenio, salvo que por la empresa y el trabajador se hubiese pactado otro superior.

Artículo 15. *Complemento personal de antigüedad.*

1. Los trabajadores percibirán un complemento personal de antigüedad por cada tres años de servicios, cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 5 por 100 sobre el salario base por trienio.

2. Los trienios comenzarán a devengarse desde el día primero del mes en que el trabajador cumpla tres años o múltiplos de tres de relación laboral, siempre que su contratación dé derecho al percibo del mismo.

3. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 50 por 100 como máximo del salario base.

Artículo 16. *Complementos salariales de puesto de trabajo.*

Complemento de especial responsabilidad.—Su cuantía será negociable entre Empresa y trabajador, no pudiendo exceder para cualquiera de los niveles salariales de Seiscientos un euros (601 €) mensuales, percibiéndose por aquellos trabajadores que realicen tareas de dirección en una unidad funcional o desarrollen determinadas actividades que a juicio o criterio de la empresa se consideren de especial relevancia, durante el tiempo que dure la misma.

Complemento de especialidad.—Será percibido por aquellos trabajadores que a juicio de la empresa, tengan una experiencia acreditada en las funciones propias de su categoría profesional.

Complemento de sustitución.—Será percibido por aquellos trabajadores que puntualmente desarrollen trabajos de superior categoría mientras persista esta situación.

Artículo 17. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se pagarán en los meses de junio y diciembre, devengándose la primera del 1 de enero al 30 de junio, y la segunda del 1 de julio al 31 de diciembre, teniendo la consideración de pagas semestrales. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad de todos los conceptos salariales, a excepción del plus de transporte.

Artículo 18. *Jornada laboral.*

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo y de conformidad con lo establecido en el artículo 34.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada de treinta y seis horas semanales en cómputo anual, siempre que ésta a su vez no represente más de 1.620 horas anuales.

Artículo 19. *Jornada ordinaria.*

Se considera jornada ordinaria de trabajo, la que tenga establecida cada trabajador en función del centro de trabajo donde presta servicios.

Artículo 20. *Jornada reducida.*

Las retribuciones del personal en jornada reducida, se determinarán mediante la aplicación a las retribuciones normales o de jornada completa, del cociente que resulte de dividir el número de horas efectivas realizadas, entre el número de horas que constituyen la jornada pactada en el presente Convenio.

Artículo 21. *Jornada intensiva.*

El período de jornada intensiva será del 1 de julio al 15 de septiembre, ambos inclusive. No obstante lo anterior, se respetará que el período de jornada intensiva pueda ser diferente, para aquellos trabajadores que por prestar servicios en locales que no sean de la empresa, estén sometidos a los horarios de dichos centros.

Artículo 22. *Horas de libre disposición.*

Las horas realizadas dentro de la jornada ordinaria de trabajo, que excedan de las establecidas en el artículo 18, se consideran horas de libre disposición.

El régimen de estas horas es el siguiente:

Deberá cogerse dentro del año natural, salvo que pueda prorrogarse por circunstancias excepcionales. El Departamento de Personal comunicará antes de que finalice el año si es o no posible su prórroga.

El responsable de cada Programa y/o Departamento, decide sobre las peticiones recibidas en función del volumen de trabajo.

No se podrán coger horas o días de libre disposición por dos personas del mismo equipo (entendido como personas que efectúen similar trabajo).

Se podrán unir horas/días de libre disposición a vacaciones con la siguiente limitación: deberán quedar cubiertas las necesidades de cada Programa y/o Departamento, que será determinado en cada caso por el responsable del mismo.

Se aplicarán horas de libre disposición, obligatoriamente, a los días 24 y 31 de diciembre. Los puentes se considerarán facultativos.

Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

1. Serán realizadas por aquellos trabajadores que por razón de su puesto de trabajo, efectúen tareas propias de su categoría, fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Su control y supervisión correrá a cargo de la Empresa, que establecerá la necesidad o no de su realización.

2. Cuando en cómputo anual el número de horas extraordinarias no supere las 16, se compensarán en tiempos equivalentes de descanso retribuido. En lo que exceda de lo anterior, se podrá optar por retribuir las horas extras efectuadas, de conformidad con el resultado de dividir el salario bruto anual por la jornada anual, en función de los diferentes niveles salariales, o bien se compensará en tiempos equivalentes de descanso retribuido, a elección del trabajador.

Artículo 24. *Horarios y descansos.*

1. Salvo en aquellos supuestos en que las exigencias productivas, técnicas u organizativas impongan necesariamente modificaciones, se mantendrá sin variación alguna los horarios y su régimen de distribución vigente en el año 2002. En todo caso, se respetará el cómputo anual de jornada señalado en el artículo 18.

2. Cada oficina o centro de trabajo elaborará su propio calendario laboral, siempre que se respete el citado cómputo anual, pero con la previsión contenida en el artículo 19.

Artículo 25. *Promoción interna.*

La Empresa ofertará a sus trabajadores cualquier nuevo puesto de trabajo, ya sea de nueva creación o por vacante definitiva, estableciéndose previamente, los criterios de selección que exija cada uno. En la convocatoria se indicará obligatoriamente: denominación, características, posición dentro de la organización, requisitos necesarios para su desempeño y remuneración desglosada por conceptos.

El trabajador contratado tendrá preferencia sobre el no contratado para ocupar ese nuevo puesto de trabajo, siempre que exista igualdad de perfil y capacidad.

Artículo 26. *Formación.*

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes y a elegir turno de trabajo, si éste fuese el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) La Empresa contribuirá económicamente a la formación de sus trabajadores en la cuantía, que en cada caso estime oportuno, siempre que dicha formación sea necesaria a juicio de la empresa y esté relacionada con las funciones del puesto de trabajo.

c) Cuando un trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional y solicite modificación de su jornada laboral, será preceptiva la elaboración de un informe por parte de su responsable directo en el que se concretarán los siguientes extremos: idoneidad y adecuación entre los estudios a realizar y las funciones a desempeñar dentro de su puesto de trabajo y la posibilidad o no de modificar su jornada laboral en función de las necesidades del servicio y/o departamento. Si fuere posible dicha modificación, la empresa lo comunicará al trabajador con las indicaciones que en cada caso estime oportuno. La decisión podrá ser revocada cuando existan razones justificadas por necesidades del servicio.

2. La Empresa podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en los puntos b) y c) anteriores, las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia

a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficiarios.

Artículo 27. *Permisos retribuidos y vacaciones.*

1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días hábiles en caso de nacimiento de un hijo.
- c) Tres días hábiles en caso de accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos, padres políticos, hermanos) y hermanos políticos. Este permiso comenzará a computarse el día en que acaece el hecho que da origen al mismo, pudiéndose disfrutar dentro de un período máximo de quince días.
- d) Cuatro días hábiles en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos, padres políticos, hermanos y hermanos políticos. El permiso será de un día hábil, en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos.
- e) En los supuestos b), c) y d) , si el día que acaece el hecho fuere hábil y se hubiere trabajado la jornada laboral íntegramente, el cómputo comenzará el día hábil siguiente.
- f) En los supuestos anteriores cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.
- g) En caso de fallecimiento de cónyuge o hijos, el trabajador podrá solicitar, adicionalmente, un tipo especial de excedencia voluntaria, de una duración no superior a un mes, con reserva de puesto de trabajo, que faculta al trabajador a no prestar servicios y a la empresa a no abonar retribución alguna y por tanto a no cotizar.
- h) Dos días hábiles por traslado del domicilio habitual.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal.
- j) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.
- k) Para los supuestos específicos de formación previstos en el artículo 26.
- l) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia.

2. Se asimilan, en cuanto a permisos retribuidos, la situación de matrimonio a la de pareja de hecho. No obstante, para disfrutar en este caso del permiso de 15 días, será preciso presentar la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho. Para disfrutar de un nuevo período de 15 días, será necesario que al menos, haya transcurrido un año desde el anterior disfrute. Esta situación no se aplicará con carácter retroactivo a los trabajadores que actualmente tienen formada pareja de hecho.

3. Todo el personal sujeto al presente Convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales equivalentes a los días hábiles del mes de agosto del año en curso. Se disfrutarán en proporción a los días trabajados, durante el año. El cómputo se realizará por años naturales, es decir, desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso. Dentro del mes de enero se confeccionará el calendario de vacaciones del año.

El período para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre. Se someterá al siguiente régimen:

- a) Las vacaciones se podrán disfrutar seguidas o fraccionadas en dos períodos.
- b) De fraccionarse en dos períodos, las opciones serán:
Partido a la mitad o aproximado cuando los días sean impares.
Un período de cinco o seis días hábiles, si se trabaja de lunes a viernes o de lunes a sábados, respectivamente y otro período, el resto de los días que queden por disfrutar.
- c) En cualquiera de los casos, se deberá realizar la jornada laboral pactada en convenio.

Artículo 28. *Maternidad, cuidado de menores y familiares y lactancia.*

De conformidad con lo establecido en La Ley del Estatuto de los Trabajadores:

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

La excedencia contemplada en el presente 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, 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 esta 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.

2. En el caso de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá, a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

3. En los supuestos de adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere este apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

4. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a 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 el presente 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, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis, o el que corresponda en su momento, de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 29. *Incapacidad temporal.*

Como complemento a las prestaciones establecidas en la Ley de Seguridad Social, se tendrán en cuenta las siguientes mejoras:

1. En las enfermedades sin baja con aviso al empresario, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario.

2. La Empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social o maternidad en todos los casos.

Artículo 30. *Excedencias.*

1. Los trabajadores fijos de plantilla, con una antigüedad de al menos 1 año, podrán pasar a la situación de excedencia voluntaria, sin que tengan derecho a retribución alguna, en tanto se reincorporen al servicio activo.

2. La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31. *Ceses.*

El trabajador que pretenda cesar en la Empresa deberá comunicarlo a la misma con quince días de antelación. Si no lleva a cabo ese preaviso perderá quince días de salario.

Artículo 32. *Jubilación anticipada.*

Los trabajadores que se jubilen antes de los sesenta y cinco años de edad y tengan una antigüedad mínima en la empresa de seis años de servicios, percibirán la gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su retribución real.

Artículo 33. *Movilidad funcional.*

En esta materia, las partes se remiten a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. *Dietas y kilometraje.*

1. Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la provincia donde se encuentre su centro de trabajo, percibirá el coste total de los gastos que genere por desplazamiento, alimentación y alojamiento, previa presentación de facturas.

2. Los importes que se recogen en el anexo económico, en los conceptos de plus de transporte, se consideran mínimos y sólo se abonarán cuando efectivamente se haga uso de los mismos, previo acuerdo con la empresa. Los trabajadores con jornada laboral reducida o a tiempo parcial percibirán, en todo caso, la cantidad de 34,80 €, reduciéndose la cantidad restante del plus de transporte en la misma proporción que su jornada laboral. La citada cantidad de 34,80 € se revisará anualmente conforme a la subida salarial que se pacte cada año.

3. En los desplazamientos, como consecuencia del desempeño del trabajo, si éstos se realizan con vehículo propio del trabajador, la empresa le abonará la cantidad que se fija en el punto 2 de la tabla económica aneja a este Convenio. Si se realizan en transporte público, se abonará el exceso del título de transporte válido, correspondiente al área de su lugar de trabajo.

4. Cuando por motivos laborales, el trabajador pernocte fuera del domicilio familiar, percibirá una cantidad fija equivalente a 36,06 €, siempre que no exceda de siete días. Si el período excede del anteriormente indicado, dicho importe se negociará entre empresa y trabajador.

Artículo 35. *Traslados.*

1. Los traslados del personal podrán ser voluntarios o forzosos.
2. El traslado voluntario se solicitará por escrito, y si fuesen varios los que pidieran la misma vacante, se seguirá un turno de antigüedad en la categoría.

3. La forma de llevarse a cabo los traslados voluntarios y los forzosos será la establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. *Clases de faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 37. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación con la antelación debida, de faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
7. La embriaguez habitual.

Artículo 38. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Artículo 39. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

Artículo 40. *Sanciones.*

1. Las sanciones que la empresa puede aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- A) Faltas leves:
- Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo por un día.
- B) Faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
 - Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
 - Cambio de centro de trabajo.
 - Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.
- C) Faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
 - Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
 - Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago cuando haya sido sancionado por motivos pecuniario.
 - Despido.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Artículo 41. Régimen sancionador.

- La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa.
- Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de todos los trabajadores.
- El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por la dirección de la empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por éste a tomar declaración al trabajador afectado, y en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores la apertura de expediente disciplinario.

El instructor podrá proponer a la dirección de la empresa, la suspensión de empleo, pero no de sueldo del trabajador afectado, por el tiempo que dure la incoación del expediente.

La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá ser superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuándo surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

4. La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

Artículo 42. Derechos sindicales.

Con relación a los derechos sindicales de los trabajadores, este Convenio se remite al contenido de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 43. Comisión Paritaria.

1. Se crea la comisión paritaria de vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del presente convenio, formada por dos vocales en representación de la empresa y otros dos en representación de los trabajadores.

2. Esta comisión paritaria estará presidida en cada reunión, por uno de sus componentes, siguiendo el orden que una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. Actuará como secretario en todas las reuniones el miembro más joven de los que asistan a las mismas.

3. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán

los asistentes a la reunión al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de, al menos, un miembro de cada representación.

4. Las funciones de la comisión son las siguientes:

a) Emitir los informes que le sean requeridos por la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del convenio.

b) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.

c) Ejercer las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes con tal carácter.

5. Todas las resoluciones que esta comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma deberán producirse en un plazo máximo de quince días naturales a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

6. A las reuniones de la comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto.

Artículo 44. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación del convenio colectivo serán sometidos a solución extrajudicial ante el organismo público que tenga asumidas en cada momento esta competencia. A tal efecto se seguirá el procedimiento administrativo que corresponda.

En desarrollo de este precepto, las partes acuerdan someter al SIMA las cuestiones que pudieran surgir.

Disposición transitoria.

Las categorías profesionales quedan definidas como a continuación se indica y con los siguientes niveles salariales.

Sección 1.ª Personal Directivo.

Gerente.—Es la persona que dirige la empresa; supervisa el cumplimiento de los objetivos marcados por la misma; elabora proyectos; genera nuevos campos de actividad, controla el presupuesto; elabora estrategias de búsqueda de financiación y representa a la empresa frente a otras entidades públicas o privadas.

Sección 2.ª Titulados.

a) y b) Personal titulado.—Es el que se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado superior o medio, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión. Puede pertenecer a alguno de los siguientes grupos:

Grupo A.—Aquel trabajador que dependiendo de la dirección o gerencia, asume tareas que requieren responsabilidad e iniciativa, asumiendo también la dirección de un departamento.

Grupo B.—Aquel trabajador que bajo la dependencia del Personal Titulado-Grupo A, realiza tareas propias de su titulación, pero bajo la supervisión y control de éste.

Sección 3.ª Personal administrativo.

Categorías.

Responsable de Departamento.—Es aquel trabajador, provisto o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la dirección o gerencia lleva la responsabilidad de un departamento, controlando y supervisando directamente el trabajo de varias delegaciones dependientes y sus sucursales.

Coordinador.—Es aquel trabajador, provisto o no de poderes, que bajo la dependencia directa del responsable de un departamento o de la gerencia lleva la responsabilidad de una o más delegaciones con carácter autonómico o provincial y las posibles sucursales. Quedan adscritas a esta categoría aquellas personas que organizan y construyen la contabilidad de la empresa.

Coordinador de captación.—Es el empleado que bajo la dependencia de la gerencia posee conocimientos del mercado inmobiliario, capta viviendas a través de los cauces habituales en este sector, negociando con los propietarios las condiciones adecuadas para llegar a un acuerdo contractual no lesivo a los intereses de los colectivos atendidos en los diversos

programas. Bajo su dependencia se encuentran aquellos trabajadores que teniendo categoría laboral de Administrativos, tienen asignado el plus de especialidad, auxiliándole en dicha tarea.

Jefe de 1.^a Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del jefe superior, si lo hubiere y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Queda adscrito a esta categoría, aquellos trabajadores que realicen funciones informáticas de especial complejidad, poniendo a punto programas, completando los expedientes técnicos de los mismos.

Administrativo.—Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos que requieren iniciativa. Quedan adscritos a esta categoría los cajeros sin firma, secretarios/as de dirección, así como las telefonistas-recepcionistas, capacitadas para expresarse en dos o más idiomas extranjeros.

Visitador.—Es aquel empleado que realiza inventarios de los inmuebles, mecanizándolos informáticamente, verificando su ubicación, estado e instalaciones. Acompaña a los posibles beneficiarios en la visita a los inmuebles, seleccionando los grupos en función de las solicitudes previas. Verifica el estado de la vivienda, una vez ha sido ésta desalojada, negociando con los propietarios las condiciones de dicha devolución. Asimismo, informa a los posibles beneficiarios en función del Programa al que queda adscrito.

Auxiliar Administrativo.—Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho. Quedan adscritos a esta categoría los telefonistas-recepcionistas y cobradores.

Sección 4. Subalternos.

Categorías.

Limpiador.—Es el trabajador encargado de la limpieza de los pisos y locales de la empresa.

Botones.—Es el trabajador que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

Ordenanza.—Es el trabajador que realiza recados dentro o fuera de la oficina, recoge y entrega correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por su responsable.

Las categorías y niveles salariales asignados a las mismas se aplicarán a partir del día 1 de enero de 2.003. No obstante, no se verán afectados los niveles salariales que figuran en los contratos de trabajo suscritos y vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Categoría	Nivel salarial
<i>Personal directivo</i>	
Gerentes	1
<i>Titulados</i>	
Personal titulado de Grado Superior:	
Grupo A	2
Grupo B	4
Personal titulado de Grado Medio	5
<i>Personal Administrativo</i>	
Responsable de Departamento	2
Coordinador	3
Coordinador de captación	3
Jefe de 1. ^a	4
Administrativo	5
Visitador	5
Auxiliar Administrativo	6
<i>Subalternos</i>	
Limpiador	6
Botones	6
Ordenanza	6

ANEXO

Tabla económica ejercicio 2003

Punto 1. Año 2003

Niveles	Salario base — Euros/mes	Plus transporte — Euros/mes
1	1.864,04	100,92
2	1.560,77	100,92
3	1.257,52	100,92
4	1.050,50	100,92
5	983,22	100,92
6	696,96	100,92

Punto 2. Año 2003

Cada kilómetro: 0,22 €

16657 RESOLUCIÓN de 30 de julio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Acuerdo Sectorial de Formación Continua para el Sector de Mediación en Seguros Privados, suscrito el 10 de junio de 2003, en desarrollo del III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Visto el contenido del III Acuerdo Sectorial de Formación Continua para el Sector de Mediación en Seguros Privados, que fue suscrito el día 10 de junio de 2003 en desarrollo del III Acuerdo Nacional de Formación Continua (BOE 23 de febrero de 2001), acuerdo alcanzado de una parte por la Asociación Nacional de Agentes y Corredores de Seguros Empresarios (ANACSE), y, de otra parte, por las Organizaciones Sindicales CC.OO., Fes-UGT y Fasga-SPS, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con 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 Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

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

Madrid, 30 de julio de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO ESTATAL DE FORMACIÓN CONTINUA PARA EL SECTOR DE LA MEDIACIÓN EN SEGUROS PRIVADOS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Formación Profesional Continua ha venido siendo objeto de constante preocupación por las Organizaciones Empresariales y Sindicales, tanto con carácter general como en el sector de Mediación en Seguros Privados.

Al finalizar la vigencia del II Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el ámbito de la Mediación de Seguros Privados, las Organizaciones firmantes consideran que han venido contribuyendo decisivamente a que la Formación sea un aspecto clave de los procesos de cambio económico, tecnológico y social, y de la mejora de la cualificación de todos los trabajadores.

Pese a las dificultades que implicaba la tarea de poner en marcha y desarrollar un nuevo sistema de Formación Continua de gestión paritaria en el sector de Mediación de Seguros Privados, los resultados obtenidos animan a continuar en este esfuerzo. La Formación Continua es hoy una realidad consolidada y extendida en este sector, sus empresas y sus trabajadores, tarea en la que ha desarrollado un papel transcendente la Fundación para la Formación Continua FORCEM.

Las empresas de la Mediación en Seguros Privados, tanto Agentes y Corredores Personas Físicas, como las Sociedades de Agencias y Corredurías de Seguros, desarrollan su actividad en el seno de un mercado