

cuarta, en turnos de 8 horas diarias de presencia, 6 días a la semana, de lunes a sábado, en los siguientes horarios:

Turno de noche: de 23,00 a 7,00 horas.
Turno de mañana: de 7,00 a 15,00 horas.
Turno de tarde: de 15,00 a 23,00 horas

2. En el Centro de Trabajo de Burgos, para trabajadores cuya jornada se desarrolle habitualmente en régimen de turnos, será conforme al modelo de trabajo continuado a 4 ó 5 turnos.

Quinto.-A cada trabajador afectado por la modificación se le abonarán las cantidades siguientes a valores de 2005:

Por sábado, domingo y/o festivo trabajado: la cantidad establecida por el mismo concepto en el artículo 44.º Gratificación por trabajo continuado en 4 ó 5 turnos.

Por la modificación temporal de la jornada: 85,00 euros mensuales, percibiendo la parte proporcional en caso de fracción de mes. Las faltas al trabajo que no devengan la Gratificación por trabajo continuado en 4 ó 5 turnos no devengarán a su vez esta retribución. Esta cantidad se actualizará cada año en la misma proporción que el resto de conceptos salariales

ANEXO X

Acta de Paritaria sobre retribución variable por objetivos

Según lo acordado en el artículo 42 del Convenio colectivo, la retribución variable se establecerá en función de los siguientes indicadores:

% de beneficios sobre volumen de ventas.
Ventas por empleado.

Con carácter global para todo el personal, cada indicador conseguido permitirá el abono del 50% de la retribución total. Asimismo, el trabajador con índice de ausencias al trabajo personal superior al 1% por los conceptos siguientes sólo devengará el 80% de la cantidad que le corresponda:

Retrasos.
Permisos retribuidos que no devengan complemento de productividad.
Permisos no retribuidos.
Incumplimiento de horario flexible.
Paro laboral.

(Hay que fijar el valor a conseguir en cada uno de los indicadores)

13737 RESOLUCIÓN de 14 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Expasa Agricultura y Ganadería, S.A.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Expasa Agricultura y Ganadería, S.A (Código de Convenio n.º 9016142), que fue suscrito, con fecha 24 de marzo de 2006, 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 afectados, 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, 14 de julio de 2006.-El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA SOCIEDAD ESTATAL EXPASA AGRICULTURA Y GANADERÍA, S.A.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas del presente convenio regirán en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Las normas comprendidas en este Convenio se aplicarán a la empresa Expasa Agricultura y Ganadería, S.A.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente convenio afectará a todo el personal empleado en los centros de trabajo propiedad de Expasa Agricultura y Ganadería, S.A.

No obstante, queda expresamente excluido del presente convenio el personal de alta dirección comprendido en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor a partir de la firma del mismo y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2007. Será prorrogable tácitamente de año en año si no se denuncia expresamente por escrito por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación o de la de cualquiera de sus prórrogas.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2005 para el primer año de su vigencia y al 1 de enero del 2006 y 2007 en el segundo y tercer año de vigencia.

El pago de los posibles atrasos salariales devengados con ocasión de la retroactividad económica, se abonarán en el plazo de un mes a contar desde la firma del mismo.

Artículo 5. *Garantías personales.*

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categorías profesionales y/o grupos profesionales y otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocupasen los puestos de trabajo a que sea destinado o promovido.

Artículo 6. *Condiciones posteriores a la entrada en vigor del convenio.*

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación en todo o en alguno de los conceptos retributivos existentes en la fecha de promulgación de las nuevas disposiciones o que supongan creación de otros nuevos, única y exclusivamente tendrán eficacia práctica en cuanto que considerados en su totalidad y en cómputo anual superen el nivel total de este convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las condiciones del presente convenio.

Artículo 7. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 8. *Comisión mixta.*

Se creará una comisión mixta para interpretación y aplicación de las cláusulas del presente convenio.

Dicha comisión estará compuesta: Por un miembro de cada una de las partes.

Artículo 9. *Procedimiento arbitral.*

Las partes firmantes de este convenio en caso de divergencia de la comisión paritaria se someten al Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 10. *Clasificación funcional.*

Los trabajadores/as afectados/as por el presente convenio colectivo, en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en Grupos Profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio.

Los trabajadores se clasifican teniendo en cuenta las funciones que realizan en los grupos profesionales siguientes:

- Grupo 1.º: Técnicos.
- Grupo 2.º: Administrativos.
- Grupo 3.º: Especialistas.
- Grupo 4.º: Obrero no cualificado.

Artículo 11. *Delimitación de los grupos profesionales.*

A) Grupo 1.º: Técnicos.

Definición: Personal titulado que realizan funciones que suponen responsabilidad completa y de mando en la gestión de una o varias funciones de la empresa, con posible realización de tareas técnicas de la más alta complejidad, con alto grado de autonomía y sin sujeción a horarios, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del titular de la explotación, de la dirección de la misma o de los técnicos titulados a los no titulados.

B) Grupo 2.º: Administrativos.

Definición: Personal que realiza trabajos de ejecución autónoma administrativa que exijan iniciativa por su parte, pudiendo ser ayudados por otro y otros trabajadores. En este grupo se incluyen jefes de administración, oficiales de primera y auxiliares administrativos.

C) Grupo 3.º: Especialistas.

Definición: Personal que ejercita según instrucciones con dependencia en tareas de ejecución autónomas, realizadas por uno o varios colaboradores. Tareas simples o complejas pero homogéneas, que sin implicar responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o fuerza.

D) Obrero no cualificado.

Definición: Personal que ejecuta según las instrucciones concretas claramente establecidas, con un alto grado de dependencia del responsable más directo, o jerárquico, emanadas en una o varias veces en el mismo día o en distintos días, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención, y que no necesitan de formación específica.

Artículo 12. *Movilidad funcional.*

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de deformación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes referida.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Artículo 13. *Trabajos de distinto Grupo Profesional.*

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un Grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

La retribución, en tanto se desempeña trabajo de Grupo Superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de un Grupo inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado. En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su Grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo Grupo Profesional. En ningún caso, el cambio de Grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Se evitará reiterar el trabajo de Grupo inferior con un mismo trabajador.

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un Grupo Profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al Grupo de origen en cuanto existan vacantes de su Grupo.

CAPÍTULO III

Contratación, ingresos, períodos de prueba, ascensos y ceses

Artículo 14. *Contratación.*

Por razón de las características del servicio en la empresa, los trabajadores se clasifican en: fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial, en formación y prácticas.

Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación vigente en cada momento.

Las relaciones laborales serán, prioritariamente, de carácter indefinido. En materia de contratación laboral se estará a las disposiciones legales y convencionales de mayor rango si las hubiere sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como a lo previsto en este Convenio, con la interrelación que para tales normas establece el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

14.1 Contratos para el fomento de la contratación indefinida.—Al objeto de facilitar el fomento de la contratación indefinida se podrá utilizar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

14.2 Contratos de duración determinada.—Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de 6 meses en un período de 12 contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio.

14.3 Contrato de Obra o Servicio.—Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan que, limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa. Previamente a la utilización de esta modalidad contractual, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de la causa objeto del contrato, así como de las condiciones de trabajo de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, grupos profesionales a asignar y duración prevista. La presente inclusión en este Convenio no podrá entenderse en ningún caso como limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio.

14.4 Contratos de Interinidad.—Los contratos que se concierten para sustituir a otros trabajadores fijos durante ausencias obligadas, tales como enfermedad, licencia o excedencia forzosa, harán constar el nombre del trabajador al que se sustituye y las causas que motivan su sustitución. Su duración vendrá determinada por la fecha de reincorporación del titular al puesto de trabajo.

14.5 Contratos para la Formación.—Los contratos para la formación de acuerdo con la legalidad vigente, y el propio Convenio Colectivo, estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo del Grupo Profesional 3.

La retribución de estos contratos será del 85% del Salario Mínimo interprofesional siempre y cuando, tal y como está legalmente previsto, el trabajador dedique el 15% de su jornada laboral a recibir formación teórica. En caso contrario el salario que percibirá el trabajador contratado bajo esa modalidad desempeñando su trabajo efectivo a jornada completa será el de salario mínimo interprofesional.

14.6 Contratos en Prácticas.—Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, todo ello en la forma prevista en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución de estos contratos será el 75% y 85% del SMG del Grupo Profesional en que se realice la prestación de su relación laboral, durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

14.7 Contratos a tiempo parcial.—El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de tiempo completo que rija en la empresa.

Los trabajadores contratados en tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto por esta modalidad contractual hasta un 50% de las horas objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima que rija en la empresa.

Los contratos a tiempo parcial pueden ser indefinidos o de duración determinada, en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esa modalidad de contratación excepto en el contrato para la formación.

Artículo 15. *Empresas de Trabajo Temporal.*

Los contratos de puesta a disposición celebradas con Empresas de Trabajo Temporal servirán para cubrir actividades ocasionales de acuerdo con lo legal y convencionalmente establecido.

Artículo 16. *Ingresos.*

El ingreso de los trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales sobre empleo y a las especiales para colectivos específicos.

Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato de trabajo por tiempo determinado, a tiempo parcial o contrato de formación.

Sin perjuicio de que La empresa realice la publicidad que tenga por conveniente, comunicará a los representantes de los trabajadores los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones exigidas a los aspirantes y vendrá obligado a hacer entrega a la representación de los trabajadores de una copia de los contratos que se realicen.

Artículo 17. *Subcontratación de actividades.*

De conformidad con lo dispuesto en el vigente artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la empresa concluya un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, informará a los representantes de los trabajadores sobre los siguientes extremos:

- Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- Objeto y duración de la contrata.
- Lugar de ejecución de la contrata.
- En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa.
- Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 18. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupo Profesional 1: Seis meses.
- Grupos Profesionales 2 y 3: Dos meses.
- Grupo Profesional 4: Dos meses.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito en el contrato.

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

Transcurrido el período de prueba, los trabajadores ingresarán en la plantilla, computándose a todos los efectos el período de prueba.

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, la dirección de la empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 19. *Ascensos.*

Los ascensos se ajustarán al sistema siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como los de Dirección, y Jefaturas, así como de Inspección, Consejería, cobro, Vigilancia o guarda, Delegado/a y encargado/a, serán de libre designación de la Empresa.

2. Para el ascenso del resto de los trabajadores, la empresa podrán establecer un concurso-oposición en base al sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan. Dicho proceso será consensuado con los representantes de los trabajadores.

Artículo 20. *Cese unilateral del contrato.*

El personal comprendido en el presente convenio que se proponga cesar en el servicio de la empresa deberá comunicarlo por escrito con quince días de antelación como mínimo, con la única excepción de que el cese se produzca en el período de prueba.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación descrita en el párrafo anterior dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada fecha de retraso del preaviso.

La empresa deberá notificar por escrito el fin del contrato con quince días de antelación, en contratos de más de un año. El incumplimiento supondrá una indemnización de un día de salario por cada día de retraso en la comunicación.

Artículo 21. *Expedientes de regulación de empleo o solicitud de la declaración de concurso.*

1. La empresa que se vean precisadas a presentar expediente de regulación de empleo, se comprometen a poner a disposición de los representantes de los trabajadores con una antelación mínima de veinticinco días, un ejemplar completo de dicho expediente.

2. La empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de la presentación de la solicitud de la declaración de concurso, comunicando la situación del expediente y el Juzgado en el que se tramite, y exponiendo las razones que los motiven.

3. Los representantes de los trabajadores, se comprometen a mantener la obligada reserva de los datos y demás información que reciban de la empresa sobre las materias expresadas y ello sin perjuicio de las acciones que estimen oportuno adoptar en defensa de los intereses de sus representados.

CAPÍTULO IV

Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 22. *Jornada de trabajo.*

La jornada normal de trabajo se establece en treinta y ocho horas y cuarenta y cinco minutos semanales de trabajo efectivo durante todo el año, que se distribuirá de la siguiente forma:

Personal de producción en jornada de mañana. El horario diario de trabajo será de 8:00 a 14:30 horas de Lunes a Viernes y los Sábados de 7:45 a 14:00 horas.

Personal de producción en jornada de tarde. El horario diario de trabajo será de 14 horas a 22 horas de lunes a jueves; y viernes de 14:15 horas a 21 horas.

Personal de administración: El horario diario de trabajo será de 8:00 a 15:45 horas de Lunes a Viernes. El personal de administración adscrito a la oficina de Madrid podrá modificar su horario adecuándolo a las necesidades de la Presidencia.

Personal comercial: El horario diario de trabajo será de 8:30 a 15:30 horas de Lunes a jueves; viernes de 8:30 a 14.30 horas y los Sábados de 9:15 a 14:00 horas, salvo cuando existan actividades comerciales fuera de este horario, en cuyo caso la distribución horaria se realizará de acuerdo al computo mensual de horas que procedan.

Personal de limpieza: El horario diario de trabajo será de 7.00 a 14:00 horas de Lunes a Viernes y los Sábados de 7:15 a 11:00 horas

En relación al servicio de caserío que por su singularidad será regulado por lo establecido en su específico procedimiento, estará sujeto a idéntico horario que el Servicio de Limpieza, salvo cuando el mismo fuera requerido para su realización en la citada dependencia, en cuyo caso la distribución horaria se realizará de 11:00 a 18:00 horas.

El descanso diario de 20 minutos, que será considerado tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos como ha venido siendo norma habitual en la Empresa, se disfrutará, preferentemente, entre las 10,00 horas y las 11,00 horas, siempre y cuando la naturaleza de la actividad que se esté realizando en ese momento así lo aconseje. Durante los Sábados dicho descanso se realizará entre las 9,00 y las 9,30. Durante el horario de turno de tarde el descanso diario se realizará de 15,30 a 15,50 horas.

Artículo 23. *Turnos de tarde.*

En los casos de que no esté cubierto el/los puesto/os de jornada de tarde se establecerá un turno de Trabajo de Tarde, que se realizará de 14,30 a 21,00 horas de Lunes a Viernes. Este turno será semanal y estará compuesto de una persona, siendo de carácter obligatorio y rotatorio entre los empleados destinados a la función a realizar, a juicio de la Empresa y oídos los Representantes de los Trabajadores. No obstante lo anterior, si existiesen empleados que con carácter voluntario manifestaran su interés en realizar este servicio, estos serán asignados automáticamente a dicho

turno de trabajo, si los mismos reúnen las condiciones idóneas para cubrir el perfil necesario que tal puesto de trabajo requiere.

La Empresa establecerá trimestralmente la rotación de turnos que proceda asignando a las personas destinadas al mismo en los términos establecidos en esta cláusula. Dichos turnos se establecerán entre los trabajadores adscritos al grupo 3 y dentro de este grupo los niveles de mozos-especialistas y mozos.

Artículo 24. *Turnos de trabajo de Domingos y festivos.*

Turno de trabajo de Domingos y festivos se realizará de 8,00 a 14,30 horas. Este turno estará compuesto de dos personas, siendo de carácter obligatorio y rotatorio entre los empleados destinados a la función a realizar. No obstante lo anterior, si existiesen empleados que con carácter voluntario manifestaran su interés en realizar este servicio, estos serán asignados automáticamente a dicho turno de trabajo, si los mismos reúnen las condiciones idóneas para cubrir el perfil necesario que tal puesto de trabajo requiere.

Los empleados que trabajen en Domingo disfrutarán de su día de descanso semanal los Martes y/o Miércoles, a elección de la Empresa, o día siguiente laborable, porque aquel fuese festivo; y aquellos otros que realicen el turno de trabajo en Festivos lo compensarán con el día siguiente laborable. Estos días de descanso serán disfrutados a nivel individual evitando la no coincidencia de ambos trabajadores en los mismos días. Los empleados que trabajen en Domingo y Festivo percibirán como compensación, por razón del cambio de día de descanso, un Plus de Turno de 30 euros brutos por día efectivo de realización del mismo, además de disfrutar de su día de descanso semanal citado anteriormente.

La Empresa establecerá trimestralmente la rotación de turnos que proceda asignando a las personas destinadas al mismo en los términos establecidos en esta cláusula.

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

A los efectos previstos en las disposiciones legales vigentes, se considerarán como horas extraordinarias, aquellas que sean motivadas por fuerza mayor, reparación de siniestros, catástrofe o períodos punta de producción no previsibles y siempre que la realización de dichas horas no fuera posible sustituirlas mediante la contratación de trabajadores por los sistemas temporales previstos por la Ley.

La empresa podrá acordar con sus trabajadores la compensación de las horas extraordinarias en tiempo libre equivalente.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias el exceso de horas trabajadas sobre las establecidas para cada semana con los límites marcados por la legislación vigente

El valor de las horas extraordinarias será el mismo que el de las horas ordinarias.

Artículo 26. *Calendario laboral.*

En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el Boletín Oficial del Estado, la empresa señalarán, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, el calendario oficial laboral para la empresa en el que se regularán los días de trabajo, de descanso y festivos, y la distribución horaria resultante que corresponda a los mismos, el establecimiento de los turnos mencionados anteriormente, así como las vacaciones correspondientes.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los puentes si los hubiere.

Además de las fiestas establecidas con carácter general y local por la administración, se establece como festivo el día 24 de diciembre. Si este día cayera en domingo, se establece como festivo el siguiente día laborable.

Artículo 27. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales serán de 26 días laborables para jornada de Lunes a Sábados (y, en su caso, de 22 días laborables para jornada de Lunes a Viernes). El disfrute de las mismas se recogerá en la oportuna planificación anual realizada al efecto, salvo necesidades específicas de organización. Se establece el ejercicio anual de disfrute con carácter general para estos efectos desde el día 7 de Enero al 6 de Enero del año siguiente, debiéndose seguir el criterio de no acumular en un mismo periodo de disfrute, a más de una persona de las actividades de cada una de las secciones.

Artículo 28. *Días de libre disposición.*

Se establecen dos días de libre disposición por parte del trabajador. Para la fecha del disfrute de los mismos se requerirá la previa autorización por parte su responsable inmediato.

Artículo 29. *Licencias.*

La empresa concederá a sus trabajadores, sin pérdida de retribución alguna, las siguientes licencias:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Tres días naturales por nacimiento de hijo.
3. Tres días naturales en caso de grave enfermedad, hospitalización, accidente, intervención quirúrgica o fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, padres políticos y hermanos.
4. Un día natural en los casos de fallecimiento hermanos políticos, hijos políticos, abuelos, nietos, tíos, tíos políticos y sobrinos.
5. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos en la fecha de celebración de la ceremonia.
6. Durante un día por traslado de domicilio habitual.
7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá pasar la empresa al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1.º del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho la empresa.

8. Por el tiempo de duración del examen y del desplazamiento para los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en la legislación vigente.

Asistencia a exámenes, sean estos parciales o finales, siempre que curse con regularidad y aprovechamiento estudios oficiales, y siempre que los referidos exámenes no puedan compatibilizarse con el horario de trabajo.

9. Por el tiempo indispensable para la obtención del carné de conducir recayendo la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.

10. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En cuanto a lo señalado en los apartados del 1 al 3 en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que se precise según las circunstancias, convalidando, la empresa y el trabajador afectado, las condiciones de la concesión, pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Artículo 30. *Suspensión del Contrato por Maternidad.*

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 substituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria, sin pérdida de retribución económica. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, con la disminución proporcional de salario. Para disfrute de este permiso se estará a lo dispuesto en el artículo 37, punto 6, del Estatuto de los Trabajadores.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o 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 de 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 la 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, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La mujer trabajadora en el supuesto de parto, tendrá derecho a un descanso de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por 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 como mínimo inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo/hija, en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre 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 la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación de la madre al puesto de trabajo, suponga un riesgo para su salud.

Artículo 31. *Asistencia a consultorio médico.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a permiso retribuido, para asistencia a consultorio médico o centro hospitalario de la Seguridad Social, por el tiempo indispensable al efecto, debiendo ser este permiso, justificado posteriormente, mediante el correspondiente volante del facultativo que le atienda.

Se procederá del mismo modo, cuando la asistencia sea para los hijos menores de edad o padres del trabajador/a, si bien, en el caso de los hijos, cuando ambos padres trabajen, solo podrá ser ejercido este derecho por uno de ellos. En el caso de padres del trabajador, este permiso se disfrutará solamente cuando medie imposibilidad física de la persona que deba asistir a consulta médica o centro hospitalario, y además convivan con el trabajador.

Artículo 32. *Excedencias.*

a) Excedencia voluntaria: Los trabajadores fijos con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacantes en su grupo profesional y si no existiese vacante en el Grupo Profesional propio y si en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

b) Cuidados de hijos: Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

c) Cuidados de un familiar: Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de hasta un año para atender al cuidado de un familiar, hasta 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.

El período de excedencia, en los supuestos b) y c), será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, 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.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y 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 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.

Artículo 33. *Violencia de género.*

Para que las trabajadoras víctimas de la violencia de género, puedan ejercer los derechos de carácter laboral tienen que acreditar tal situación ante la empresa mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta tanto no se dicte la orden de protección (artículo 23 de la ley).

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o, a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo.

La trabajadora víctima de violencia de género que se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes, en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales, la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que venía ocupando la trabajadora.

Terminado este período la trabajadora podrá optar el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Por decisión de la trabajadora que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

El período de suspensión del contrato se considera período de cotización a efecto de las correspondientes prestaciones a la Seguridad Social.

Mientras la trabajadora víctima de la violencia de género, tanto en los supuestos de suspensión como extinción del contrato, está percibiendo prestación, el servicio Público de Empleo tendrá en cuenta su situación a la hora de exigirle el cumplimiento del compromiso de actividad (obligación de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada, inserción profesional para incrementar su ocupabilidad, etc.).

Reconoce el derecho de la trabajadora a extinguir su contrato de trabajo cuando se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Tiene derecho a percibir prestación por desempleo por lo que a tales efectos no se considera una extinción voluntaria del contrato.

Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa (artículo 21.4 de la ley).

Si una trabajadora víctima de violencia de género es despedida mientras está ejerciendo su derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de su contrato, el despido se declarará nulo y la empresa estará obligado a la readmisión de la trabajadora.

Las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud no podrán ser tenidas en cuenta para justificar el despido de la trabajadora por causas objetivas motivadas por absentismo laboral.

En los temas no regulados en el presente Convenio en esta materia se estará a lo establecido en Ley Integral contra la Violencia de Género Ley.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 34. *Estructura salarial.*

La retribución salarial del personal comprendido en este convenio estará constituida por el salario base (SB), un complemento salarial y un complemento por antigüedad.

Se establece el siguiente salario base cada grupo profesional:

- Grupo 1.º: Técnicos: 17.500,00 €.
- Grupo 2.º: Administrativos: 13.500,00 €.
- Grupo 3.º: Especialistas: 12.000,00 €.
- Grupo 4.º: Obrero no cualificado: 9.500,00 €.

Se establecen las siguientes complementos salariales que tendrán los siguiente valores mínimos:

| Niveles | Grupo 2 | Complemento salarial - Euros |
|---------------------|-----------------------------------|------------------------------|
| Nivel I | Jefe de administración | 8.000 |
| Nivel II | Administrativo | 2.500 |
| Nivel III | Auxiliar administrativo | 1.000 |
| Nivel IV | Auxiliar | 0 |

| Niveles | Grupo 3 | Complemento salarial - Euros |
|-----------------|------------------------------|------------------------------------|
| Nivel I | Jefe de sección | 9.000 |
| Nivel II | Jinete/Cochero/Yegüero | 4.500 |
| Nivel III | Mozo especialista | 3.000 |
| Nivel IV | Mozo | 1.000 |

| Niveles | Grupo 4 | Complemento salarial - Euros |
|-----------------|-------------------|------------------------------------|
| Nivel I | Guardería | 3.500 |
| Nivel II | Limpiadoras | 2.000 |
| Nivel III | Obrero | 1.000 |

Dicho complemento no tendrá el carácter de absorbible ni compensable, y será revalorizable.

Para aquellos trabajadores que con anterioridad a la firma del presente convenio perciban una retribución superior al Salario Base más el complemento salarial, el exceso de dicho salario se incrementará en este complemento salarial, que de igual modo no tendrá el carácter de absorbible, ni compensable y será revalorizable.

Artículo 35. Incrementos salariales.

El incremento salarial para el año 2005 será el que se establezca individualmente para cada trabajador de la empresa.

Para el año 2006 y siguientes los incrementos salariales se acordarán en función de las pautas que establezca al efecto la Dirección General del Patrimonio del Estado.

Estos incrementos salariales se aplicaran al salario base, al complemento salarial y a la antigüedad.

Artículo 36. Complemento personal de antigüedad.

Este complemento es distinto del que se venía percibiendo con anterioridad a la firma del presente Convenio.

El personal comprendido en este convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en cuatrienios, en la cuantía de un 2,5 por ciento del salario base de cada grupo profesional. Este complemento se generará a partir del 2006 para todos los trabajadores conforme vayan cumpliendo sus correspondientes cuatrienios de antigüedad en la empresa.

Artículo 37. Gratificaciones de julio, Navidad y marzo.

En los días 15 de los meses de julio, diciembre y marzo, la empresa abonará una gratificación consistente cada una de ellas en el importe correspondiente a treinta días de salario base de convenio, más antigüedad y más complemento salarial.

Artículo 38. Pluses internos.

Se establecen los siguientes pluses para los casos en que se realicen exhibiciones.

38.1 Dentro de la Jornada Laboral: Se establece un plus interno a percibir por cada empleado participante en la exhibición o exhibiciones de los sábados realizadas en jornada laboral. Este plus será devengado por todos los participantes en la misma, a excepción del personal de limpieza y del personal comercial, con un máximo de 20 participantes. El valor económico de dicho plus vendrá dado por su contribución al espectáculo, distinguiéndose dos tipos de pluses:

- Participantes en pista: 30 euros.
- Resto de Participantes: 20 euros.

A los efectos de este artículo se considera jornada laboral la comprendida entre las 8,00 y las 16,00 horas.

Se establece un máximo de 7 exhibiciones al año realizadas en jornada laboral de lunes a viernes en la cual este plus no será devengado por los participantes en las mismas. A partir de la exhibición octava se devengarán el 50% de estos pluses en las cuantías antes señaladas y con los límites anteriores.

38.2 Fuera de la Jornada Laboral de Lunes a Sábados: En el supuesto de que se realizasen las citadas exhibiciones fuera de la jornada laboral de trabajo descrita en el punto anterior, y de Lunes a Sábados, se establecen los siguientes Pluses:

- Participantes en pista: 70 euros.
- Resto de Participantes: 60 euros.

Se establece un límite de 15 participantes (10 participantes en pista y 5 para el resto de participantes).

En el supuesto de que fuese necesario realizar una segunda o varias exhibiciones fuera de la jornada laboral de Lunes a Sábados, se devengará el 50% del importe de los Pluses señalados anteriormente para esta segunda o siguientes exhibiciones. Si durante al año natural fuesen realizadas más de seis exhibiciones de esta naturaleza, la Empresa abonará con carácter retroactivo el importe total resultante de la aplicación de los pluses señalados en este apartado, detrayendo del total devengado el 50% en su momento percibido.

38.3 Fuera de la Jornada Laboral en Domingos y Festivos: En el supuesto de que se realizasen las citadas exhibiciones fuera de la jornada laboral de trabajo en Domingos y Festivos, se establecen los siguientes Pluses:

- Participantes en pista: 80 euros.
- Resto de Participantes: 70 euros.

Se establece un límite de 15 participantes (10 participantes en pista y 5 para el resto de participantes).

En el supuesto de que fuese necesario realizar una segunda exhibición durante el mismo día en Domingo o Festivo, se devengará el 50% del importe de los Pluses señalados anteriormente para esta segunda exhibición. Si durante al año natural fuesen realizadas más de seis exhibiciones en Domingos o Festivos, la Empresa abonará con carácter retroactivo el importe total resultante de la aplicación de los pluses señalados en este apartado 5.3, detrayendo del total devengado el 50% en su momento percibido.

Artículo 39. Complemento en caso de I.T. (Incapacidad Temporal).

En el caso de I.T. por enfermedad, accidente o riesgo para el emba-razo, todo ello con la debida acreditación del organismos de la Seguridad Social, la empresa, durante un plazo máximo de doce meses, y desde el primer día de la baja médica efectiva, complementará las prestaciones obligatorias por tal incapacidad, hasta el importe íntegro de las retribuciones ordinarias de los empleados (salario base, antigüedad y complemento salarial).

Artículo 40. Pago del salario.

El abono de los salarios será mensual mediante transferencia bancaria asegurándose la empresa de que el abono en la cuenta de trabajador, se produzca en la fecha habitual de pago.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos por el trabajo realizado sin que estos puedan exceder del 90 por ciento del importe total del salario devengado. Dichos anticipos se percibirán en una sola vez los días 15 de cada mes, por lo que los mismos deben ser solicitados al menos con dos días de antelación a la fecha del pago.

Artículo 41. Cláusula de no discriminación y acción positiva.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones de trabajo de igual valor es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas de género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

En materia salarial se da por reproducido el artículo 28 del ET que establece las condiciones de principios de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial.

CAPÍTULO VI

Desplazamientos y traslados

Artículo 42. Desplazamientos.

La empresa, por necesidades del servicio, podrán conferir a sus trabajadores alguna comisión fuera de su centro de trabajo, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos conforme a los siguientes criterios:

Locomoción: En el supuesto que se utilicen medios de transporte proporcionados por la empresa, esta se hará cargo de los gastos propios del vehículo (mantenimiento, combustibles, seguros, etc.), siendo de cargo del conductor cualquier actuación dolosa o culpable que suponga mal uso del vehículo utilizado, así como del incumplimiento de las normas de Tráfico y Seguridad Vial. Para el caso de que se utilicen los propios medios del trabajador, la empresa retribuirá los kilómetros recorridos entre punto de origen y destino así como los kilómetros adicionales que fuesen necesarios para el cumplimiento de su gestión, a razón de 0,17

euros/kilómetro. Cuando fuesen utilizados medios públicos de transporte (tren, avión, barco, autocar, taxi, coche de alquiler) la empresa compensará el importe del billete por su utilización, debiendo de ser este el más eficiente y adecuado al desplazamiento por razón de su economía, rapidez y seguridad del trayecto. En todos los casos también serán retribuidos por la empresa los gastos de peajes de autopistas y aparcamientos discrecionales.

Comidas y hospedajes: Como consecuencia del desplazamiento para la realización de trabajo o gestión en lugar distinto del centro de trabajo habitual, el empleado devengará una dieta diaria en relación a los gastos efectivamente ocasionados, y de los siguientes importes: Almuerzo 18,00 euros, Cena 18,00 euros y desayuno 6,00 euros. Los hospedajes serán gestionados directamente por la empresa en los que podrá incluir el desayuno, en estos casos no habrá lugar al devengo de la dieta por desayuno.

En aquellos casos en que la empresa no pueda gestionar directamente el hospedaje se negociará directamente con los trabajadores a los que le afecte el desplazamiento.

Excepcionalmente la empresa podrá acordar con los empleados condiciones especiales de desplazamiento y estancias en lugares distintos del centro de trabajo habitual, cuando se trate de viajes fuera de España y/o por una duración superior a 7 días.

Cuando una desplazamiento suponga para el trabajador la ausencia ininterrumpida del centro de trabajo de más de 30 días naturales, este tendrá carácter de traslado y será efectuado de común acuerdo entre ambas partes.

Artículo 43. *Exhibiciones y Eventos Exteriores.*

Cuando por circunstancias organizativas excepcionales fuese necesario la realización de exhibiciones de productos en Ferias, Eventos, Concursos, Paradas u otras actividades hípicas fuera del Centro de Trabajo, la planificación y ejecución de las mismas será llevada a efecto de acuerdo a las necesidades que en cada caso fuesen requeridas, desarrollándose la jornada de trabajo bajo el sistema de horario flexible e irregular.

Los trabajadores que fuesen destinados con carácter obligatorio, en virtud de la designación que al efecto se realice por la Empresa, para participar en Exhibiciones y Eventos Exteriores, percibirán una Prima de Exterioridad de 90,00 euros brutos diarios como compensación a su dedicación individual, así como por el esmero y perfeccionamiento de dichas exhibiciones. La citada prima será devengada desde el primer y hasta el último día de realización efectiva del evento, incluidos los correspondientes a desplazamientos por ida y vuelta al lugar de destino.

Artículo 44. *Traslados.*

El traslado de personal a distintos centros de trabajo que implique cambio de residencia, no podrá ser impuesto como sanción.

En el supuesto de que la empresa tenga que destinar a algún trabajador, grupo de trabajadores, o la totalidad de su plantilla, a otro centro de trabajo, se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 40 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de cambio de domicilio de la empresa dentro de la misma localidad o comunidad autónoma donde ya venía ejerciendo su actividad, se procederá de tal modo que, en todo caso, queden salvaguardados los intereses de los trabajadores.

CAPÍTULO VII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 45. *Marco de desarrollo.*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlos se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo de la empresa que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

Artículo 46. *La acción preventiva en la empresa.*

La acción preventiva en la empresa estará inspirada en los siguientes principios:

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

Evaluar aquellos que no se puedan evitar.

Sustituir en lo posible lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Planificar la prevención.

Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción ergonómica de los puestos de trabajo, y de organización del mismo.

Artículo 47. *Protección de la Maternidad (artículo 26 de la Ley 31/1995).*

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no se pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d), del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el médico que, en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 48. *Reconocimientos médicos.*

La empresa, a través de los servicios médicos de la mutua patronal con la que tengan cubiertos los riesgos de accidente de trabajo o con aquellos otros que libremente designen, realizarán cada año a los trabajadores un reconocimiento médico.

CAPÍTULO VIII

Mejoras sociales

Artículo 49. *Prendas de trabajo.*

Al personal de producción, la Empresa les facilitará las prendas de trabajo necesaria para el desarrollo de su actividad y que se establecerá anualmente.

Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad del trabajador y para su reposición deberán entregar la prenda usada.

Artículo 50. *Seguro de vida.*

La empresa satisfará por medio del Seguro Colectivo que concierte, las siguientes cantidades:

- Muerte por cualquier causa: 6.010,12 euros.
- Invalidez permanente absoluta por cualquier causa: 12.020,24 euros.
- Invalidez permanente total por cualquier causa: 8.109,00 euros.
- Complementario muerte por accidente: 6.010,12 euros.
- Complementario muerte por accidente de circulación: 6.010,12 euros.

El trabajador podrá designar libremente al beneficiario de dicho Seguro, si así no lo hiciere se estará a lo establecido en el Derecho de sucesiones vigente.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 51. *Representantes del personal.*

El crédito de horas mensuales retribuidas para los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa será de treinta horas, si bien podrán ser acumuladas, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Para la acumulación se exigirá previamente que los representantes del personal lo acuerden y comuniquen por escrito a la empresa.

Artículo 52. *Tablón de anuncios.*

En cada uno de los centros de trabajo de la empresa, se dispondrá de un tablón de anuncios para su utilización por los Representantes de los trabajadores en el que se insertarán aquellas informaciones de interés para sus representados.

Se situará de tal forma que, sin estar a la vista pública ajena al centro de trabajo, sea fácil la localización del mismo por los trabajadores.

Artículo 53. *Derecho a la no discriminación.*

Los trabajadores afiliados a una central sindical no podrán ser discriminados en función de su afiliación sindical.

Artículo 54. *Excedencia especial por razón de cargo sindical.*

Todo trabajador en activo que haya sido elegido para un cargo sindical de ámbito provincial o superior, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia sindical.

Esta excedencia se prolongará por el tiempo de duración del cargo para el que haya sido elegido y ello con reserva del puesto de trabajo.

El trabajador excedente se reincorporará automáticamente a su puesto de trabajo siempre que lo solicite en los treinta días siguientes a la fecha de su cese en el cargo.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 55. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 56. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida al trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja médica correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus com-

pañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- j) La no utilización de las prendas de trabajo entregadas al efecto.

Artículo 57. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.
- b) Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
- c) No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- g) Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- h) Negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.
- i) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- j) Realizar, sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
- k) La embriaguez fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
- l) La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 58. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- d) La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta, desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.
- e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- f) La embriaguez habitual.
- g) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
- h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- i) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no éste motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
- l) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

n) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

o) Se considerará falta muy grave, cualquier forma de acoso sexual.

Artículo 59. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa, la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de las faltas leves y graves, o muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

Se entenderá cumplida la exigencia de apertura de expediente disciplinario en aquellos supuestos de faltas muy graves con la comunicación escrita al trabajador en la que consten los cargos que se le imputan. Se otorgará al trabajador, un plazo de al menos tres días hábiles y como máximo una semana a los efectos de que pueda, el afectado, realizar aquellas alegaciones que considere oportunas.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores el mismo día que al propio afectado, de toda sanción o apertura de expediente disciplinario.

Artículo 60. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves.—Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves.—Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves.—Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo, en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 61. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves, a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 62. Graduación de faltas.

A los solos efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: 3 meses.

Faltas graves: 6 meses.

Faltas muy graves: 1 año.

CAPÍTULO XI

Formación profesional

Artículo 63. Formación continua: Objetivos.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo suscriben en todos sus términos el Acuerdo Nacional de Formación Continua en los ámbitos funcional y territorial del referido Convenio como mejor forma de organizar y gestionar acciones de formación que se promuevan en el Sector.

Las partes firmantes del presente Convenio, consideran la Formación Continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de la empresa con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador.

CAPÍTULO XII

Disposiciones adicionales

I. Entrada en vigor del convenio.

1. La entrada en vigor del presente convenio supondrá automáticamente la derogación de cualquier pacto colectivo anterior entre la empresa y los trabajadores y en especial el «Acuerdo de medidas socioeconómicas y de organización, dirigidas a optimizar, involucrar y fortalecer la estructura organizativa de la Yeguada de la Cartuja-Hierro del Bocado».

2. Así mismo la aplicación del presente convenio no supondrá incrementos salariales distintos a los recogidos expresamente en el mismo.

Todos aquellos complementos salariales, incluido el complemento por antigüedad generado con anterioridad al año 2006; y pluses distintos a los recogidos en este convenio quedaran absorbidos y compensados por el complemento salarial.

II. Vinculación a la totalidad.

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

En el supuesto de que la jurisdicción social declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este convenio, quedará sin efecto la totalidad del mismo, debiendo ser negociado íntegramente.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

13738 RESOLUCIÓN de 13 de junio de 2006, de la Secretaría de Estado de Turismo y Comercio, por la que se anula el Título-Licencia de Agencia de Viajes a favor de Viajes Amalur S. L.

Por Resolución de 6 de febrero de 1979, se concedió a Viajes Amalur S.L., el Título Licencia de Agencia de Viajes del Grupo «A», como consecuencia del expediente instruido a instancia de D. Jesús Baigorri Juarrero.

Considerando que con fecha 13 de junio de 2006 y a petición de D. Jesús Baigorri Juarrero, esta Secretaría de Estado de Turismo y Comercio inicia expediente de anulación de su Título-Licencia de Agencia de Viajes del Grupo «A».

Resultando que, de conformidad con el artículo 4.º 1 del Real Decreto 271/1988 de 25 de marzo (B.O.E. de 29) y los artículos 5.º y 6.º de la Orden de 14 de abril de 1.988 (B.O.E. del 22), en relación con el artículo 7.1. del R.D. 2488/1978, de 25 de agosto, (B.O.E. del 26 de octubre), corresponde a la Administración General del Estado la facultad de revocar estas licencias,

Esta Secretaría de Estado de Turismo y Comercio ha resuelto anular el título-licencia de Agencia de Viajes del Grupo «A», a Viajes Amalur S.L., con el Código Identificativo de Euskadi C.I.E. 513 y sede social en c/ San Antonio n.º 2 de Vitoria (Alava).

Madrid 13 de junio de 2006.—El Secretario de Estado de Turismo y Comercio, P. D. (Orden ITC/3187/2004, de 4 de octubre), el Secretario General de Turismo, Raimon Martínez Fraile.

13739 RESOLUCIÓN de 13 de junio de 2006, de la Secretaría de Estado de Turismo y Comercio, por la que se concede el Título-Licencia de Agencia de Viajes Minorista a favor de Arlaza Bidaiak S.L.

Visto el escrito presentado en esta Secretaría de Estado de Turismo y Comercio por D. Axier Zabala Saizar y Dña. Buria Araquistain Iza, en nombre y representación de Arlaza Bidaiak S.L. por el que solicita la concesión del Título-Licencia de Agencia de Viajes Minorista.

Considerando que la solicitud formulada y la documentación aportada por sus titulares cumplen los requisitos establecidos en el artículo 5.º de la Orden Ministerial de 14 de abril de 1988 (B.O.E. del 22).

Resultando que, de conformidad con el artículo 4.º 1 del Real Decreto 271/1988 de 25 de marzo (B.O.E. de 29) y los artículos 5.º y 6.º de la Orden de 14 de abril de 1.988 (B.O.E. del 22), en relación con el artículo 7.1. del R.D. 2488/1978, de 25 de agosto, (B.O.E. del 26 de octubre), corresponde a la Administración General del Estado la facultad de conceder estas licencias,

Esta Secretaría de Estado de Turismo y Comercio ha resuelto conceder el título-licencia de Agencia de Viajes Minorista a Arlaza Bidaiak S.L., con el Código Identificativo de Euskadi C.I.E. 2237 y sede social en c/ Easo n.º 47 de San Sebastián.

Madrid, 13 de junio de 2006.—El Secretario de Estado de Turismo y Comercio, P. D. (Orden ITC/3187/2004, de 4 de octubre), el Secretario General de Turismo, Raimon Martínez Fraile.