

exceso de financiación del proyecto, lo que, en su caso, podría dar lugar al reintegro, en parte, de las ayudas percibidas.

Tercera. *Libramiento de fondos.*—La aportación financiera del Servicio Público de Empleo Estatal se llevará a efecto, durante el ejercicio económico de 2007, a través de un único libramiento, abonándose en un solo pago la cantidad de 4.000.000 de euros asignada en la disposición adicional vigésima cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, indicada anteriormente.

Cuarta. *Justificación.*

1. Finalizado el ejercicio 2007 y con anterioridad al 1 de abril de 2008, la Comunidad Autónoma de Extremadura remitirá a la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal un estado comprensivo de los compromisos de créditos, de las obligaciones reconocidas y de los pagos realizados para la construcción, dotación y puesta en funcionamiento del centro de formación objeto del presente convenio, financiadas con cargo a la aportación financiera estatal, que será firmado por el titular del centro gestor de la subvención o subvenciones al que dará su conformidad el Interventor que haya realizado la función fiscalizadora de la aportación estatal.

2. No obstante lo indicado en el apartado anterior, el remanente de la aportación financiera no comprometido por la Comunidad Autónoma de Extremadura en el ejercicio 2007 será reintegrado al Servicio Público de Empleo Estatal en la forma que se determine en la resolución de concesión, que adopte dicho Organismo para la efectividad de los libramientos a que se refiere el apartado Tres, con sujeción a las prescripciones que, en materia de subvenciones, establece la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Quinta. *Naturaleza jurídica del Convenio y jurisdicción aplicable.*

El presente Convenio de Colaboración tiene naturaleza administrativa, quedando excluido de la aplicación del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, en virtud de lo establecido en su artículo 3.1, párrafo c), por lo que será competente para el enjuiciamiento de las cuestiones litigiosas que pudieran surgir el orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

Asimismo, y en función de lo establecido en el artículo 65.3 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, el presente convenio tiene el carácter de bases reguladoras de la concesión de la subvención, a los efectos de lo dispuesto en dicha Ley.

Sexta. *Comisión Mixta de Seguimiento.*

1. Con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los objetivos previstos en el convenio, realizar su seguimiento y evaluación, facilitar la adecuada coordinación de las administraciones firmantes, así como resolver los problemas de interpretación y cumplimiento del presente convenio que puedan plantearse, se crea una Comisión Mixta de Coordinación y Seguimiento entre ambas partes, compuesta por 10 miembros, a razón de 5 para cada una de ellas, con la siguiente distribución:

Por parte del Servicio Público de Empleo Estatal:

El Director General del Organismo que, a estos efectos, podrá delegar en el Subdirector General de Servicios Técnicos del Organismo.
El Subdirector General de Gestión Económica y Presupuestaria.
La Subdirectora General de Gestión de Formación Ocupacional.
El Director Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal de Badajoz.
El quinto representante será designado por la Delegación de Gobierno en Extremadura.

Por parte de la Comunidad Autónoma de Extremadura:

El Secretario General de la Consejería de Igualdad y Empleo.
El Director General de Turismo.
La Directora General de Formación para el Empleo.
El Director Gerente del Servicio Extremeño Público de Empleo.
La Directora General de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente.

2. La Comisión Mixta de Coordinación y Seguimiento tendrá una sede rotativa, en Madrid, en el edificio de los servicios centrales del Servicio Público de Empleo Estatal o en la sede del Servicio Extremeño Público de Empleo, en función de la Administración que ostente la Presidencia de la Comisión en cada momento.

3. La Comisión Mixta de Coordinación y Seguimiento se reunirá, con carácter ordinario, una vez al año y, con carácter extraordinario, cuando así lo solicite cualquiera de las partes, o cuando deba pronunciarse sobre los distintos aspectos derivados de este convenio. La presidencia de la Comisión será rotativa anualmente, ostentándola el primer año el Servicio Público de Empleo Estatal.

4. En lo no regulado expresamente con arreglo a las normas anteriores, se aplicará lo dispuesto en el Capítulo II del título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públi-

cas y del Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada a dicho capítulo por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Séptima. *Vigencia.*—El presente convenio tendrá vigencia a partir de la fecha de su firma, extendiendo sus efectos desde el día 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2007.

El Convenio se prorrogará hasta el 31 de diciembre de 2008, fecha de finalización del Convenio de Colaboración suscrito el 21 de julio de 2005, del que, a todos los efectos, es complementario, si bien quedando condicionada a que, en el ejercicio de 2008, se autorice, en el estado de gastos del presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, una aportación financiera destinada a la finalidad descrita en la cláusula primera del presente Convenio.

Octava. *Extinción y resolución.*—Serán causas de extinción del presente Convenio de Colaboración:

1. El cumplimiento de su objeto.
2. Fuerza mayor.
3. La imposibilidad sobrevenida de cumplimiento del objeto.
4. El mutuo acuerdo entre las partes o la decisión motivada de una de ellas que deberá de comunicarse a la otra, previa audiencia de la misma y, al menos, con un mes de antelación a la fecha prevista de resolución del Convenio.
5. El transcurso del plazo de duración del Convenio señalado en la cláusula séptima.

Asimismo, el incumplimiento por cualquiera de las partes de alguna de las cláusulas del presente Convenio de Colaboración, dará lugar a su resolución a instancia de la parte cumplidora si en el plazo de un mes no se hubiera subsanado el incumplimiento por la otra parte. En el supuesto de incumplimiento de la Comunidad Autónoma de Extremadura, el Servicio Público de Empleo Estatal podrá solicitar el reintegro de las cantidades aportadas.

Novena. *Publicidad.*—En las actuaciones de construcción, dotación y puesta en funcionamiento del centro se hará publicidad de la financiación con cargo a fondos estatales de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1465/1999, de 17 de septiembre, que establece criterios de imagen institucional y regula la producción documental y el material impreso de la Administración General del Estado.

Décima. *Derecho supletorio.*—En lo no regulado expresamente en el presente convenio será de aplicación lo previsto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en su Reglamento aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, y restante normativa de aplicación.

Y en prueba de conformidad, firman las partes el presente convenio, por cuadruplicado ejemplar, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.—El Director General del Servicio Público de Empleo Estatal, Eduardo González López.—La Consejera de Igualdad y Empleo de la Junta de Extremadura, Pilar Lucio Carrasco.

2915

RESOLUCIÓN de 17 de enero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Rodilla (Rodilla Sánchez, S. L.; Serrata Galia, S. L.; Serrata S. L.; Coffee World Frenchising, S. L.; Cafeteros desde 1933, S. L.; Coffee Costa del Sol, S. A., Frio Sevinatural, S. L., e Indian Tea & Coffee, S. L.).

Visto el texto del I Convenio colectivo del Grupo de Empresas Rodilla (Rodilla Sánchez, S. L.; Serrata Galia, S. L.; Serrata S. L.; Coffee World Frenchising, S. L.; Cafeteros desde 1933, S. L.; Coffee Costa del Sol, S. A., Frio Sevinatural, S. L., e Indian Tea & Coffee, S. L.) (código de Convenio número 9016783) que fue suscrito, con fecha 10 de octubre de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de dicho Grupo de Empresas, en representación de las mismas, y de otra por los miembros del Comité de empresas y Delegados de Personal de las empresas del Grupo Rodilla, 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, 17 de enero de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

I CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS RODILLA (RODILLA SÁNCHEZ, S. L.; SERRATA GALIA, S. L.; SERRATA, S. L.; COFFEE WORLD FRENCHISING, S. L.; CAFETEROS DESDE 1933, S. L.; COFFEE COSTA DEL SOL, S. A., FRÍO SEVINATURAL, S. L., E INDIAN TEA & COFFEE, S. L.)

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio colectivo se concierta entre la Dirección del Grupo Rodilla, que agrupa a las siguientes empresas: Rodilla Sánchez S. L., Café de Indias (Serrata Galia, S. L., Serrata, S. L., Coffee World Frenchising, S. L., Cafeteros desde 1933, S. L., Coffee Costa del Sol, S. A.; Frío Sevinatural, S. L., Indian Tea & Coffee, S. L.), y a cuales quiera otras que a futuro se integrasen en la estructura direccional del Grupo, siempre y cuando dediquen su actividad principal al sector de la hostelería y la representación unitaria en éste ámbito, que reúne al 100% de los delegados de personal y miembros de comité de empresa, avalado por la representación sindical mayoritaria en tal ámbito.

Las representaciones unitarias que suscriben el presente texto suman en su conjunto la mayoría de los miembros de comité de empresa y delegados de personal existentes en el ámbito definido en el párrafo anterior.

A los efectos de este Convenio colectivo se entienden afectadas por el mismo las empresas y trabajadores de las mismas dedicadas a la distribución de bebidas o comidas, consumidas preferentemente en el establecimiento, gestionando la explotación de su actividad mediante marcas comerciales a través de métodos propios, con procesos de elaboración y servicios homogéneos en todos los establecimientos y con idéntica imagen de la marca en cualquiera de los mismos.

Igualmente será de aplicación a aquellas franquicias que dediquen su actividad principal a la explotación de alguna de las marcas del Grupo Rodilla, bajo la insignia o marca comercial entregada por el Grupo Rodilla, y así lo acuerden.

Trabajadores: Los que presten sus servicios con contrato laboral en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación, tanto si los trabajos que realizan son mercantiles, como si son de cualquier otra actividad que se desarrolle dentro del centro de trabajo y pertenezcan a la empresa incluida en el presente ámbito.

No será de aplicación el Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 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.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo será de aplicación en el territorio del Estado español.

Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia.

El Convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma y en todo caso el 1 de enero de 2007, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2010, salvo disposición expresa contenida en el mismo.

Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del Convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo subsistirán en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad y garantía personal.

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

Además de las específicas, expresamente recogidas en este Convenio, se respetarán aquellas condiciones «ad personam» que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del presente Convenio colectivo, pero sin que en tal caso se puedan acumular las mismas a las ventajas derivadas del Convenio.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en el Grupo de Empresas en virtud cual-

quier pacto, Convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente Convenio.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa, salvo que expresamente se señale lo contrario.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. Organización del trabajo.

I. La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa.

II. Los trabajadores a través de sus representantes legales tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a los trabajadores.

III. En todo caso, las empresas estarán obligadas a informar con carácter previo a los representantes de los trabajadores sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores, respetándose, los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.

IV. Sin merma de la autoridad conferida a la dirección, los comités de empresa tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquéllas adopten en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este Convenio colectivo a la Comisión Mixta de interpretación.

Artículo 7. Formación profesional.

I. Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, los representantes de los mismos serán informados del desarrollo de los planes de formación de la empresa.

II. Las empresas velarán de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal.

CAPÍTULO III

Período de prueba y contratación

Artículo 8. Ingresos y contratación.

Al objeto de fomentar la competitividad, el empleo estable y la cohesión social, los firmantes del presente Convenio colectivo suscriben en su integridad el contenido del Acuerdo para la Mejora y el Crecimiento del Empleo.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose las empresas a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 9. Período de prueba.

- Grupo I: 2 meses.
- Grupo II: 2 meses.
- Grupo III: 1 mes.
- Grupo IV: 1 mes.

Independientemente de lo anterior ambas partes reconocen la importancia de dotar a los trabajadores del Grupo Rodilla de la máxima estabilidad en las condiciones de acceso a su puesto de trabajo, motivo este por el cual, en el caso de que se formalice «ab initio» un contrato indefinido, el periodo de prueba será de seis meses.

Este periodo de prueba se interrumpirá, en cualquier caso, por las situaciones de IT.

Artículo 10. Contrato de obra o servicio determinado.

Será contrato de obra o servicio determinado aquel que se contrate con un trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Artículo 11. *Contrato eventual.*

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del ET, las empresas incluidas en el artículo 1.º de este Convenio podrán acogerse a esta modalidad de contratación por un tiempo máximo de seis meses dentro de un período de doce.

Artículo 12. *Contrato a tiempo parcial.*

Se aplicará el régimen jurídico determinado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes condiciones:

En los casos de aumento de plantilla o vacante o necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, en relación al mismo grupo profesional, y en igualdad de condiciones y de idoneidad para el puesto, tendrán preferencia sobre las nuevas contrataciones.

Se especificará en los contratos el número de horas al día, a la semana y al año contratadas así como su concreta distribución diaria, semanal, mensual o anual.

En el contrato y el pacto de horas complementarias se fijaran las franjas horarias en las que resultará exigible la prestación de las horas complementarias.

Se podrá fijar pacto de horas complementarias hasta del 30 % de la jornada fijada en el contrato.

Las horas complementarias solo serán exigibles para su realización cuando vayan unidas al inicio o final de la jornada, o se trate de realizar una jornada un día no programado previamente como de trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias de acuerdo con los supuestos de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral y por causa de concurrencia acreditada de realización de otro trabajo.

Siempre y cuando no se haya denunciado por alguna de las partes del contrato el pacto de horas complementarias, al final de cada año el trabajador/a podrá consolidar una tercera parte de las horas complementarias realizadas en el año anterior.

Artículo 13. *Contratos formativos.*

Contrato de trabajo en prácticas: Se estará al régimen jurídico contenido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo; así como a las siguientes condiciones:

Este contrato de trabajo podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, pudiendo ser objeto del presente contrato en el ámbito de este acuerdo las contrataciones realizadas para ocupar puestos correspondientes a los grupos profesionales incluidos en el ALEH.

El contrato en prácticas deberá formalizarse siempre por escrito, haciéndose constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

La duración mínima inicial del contrato no será inferior a seis meses. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, las partes podrán acordar hasta tres prórrogas del mismo, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato legalmente establecida.

La suspensión de los contratos en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores comportará la ampliación de la duración del contrato si así se pacta expresamente.

El período de prueba de estos contratos no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas que estén en posesión de título de grado superior. Si al término del contrato en prácticas el trabajador continuase vinculado a la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad.

A la terminación del contrato la empresa deberá entregar al trabajador o trabajadora un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Las empresas asumen el compromiso de fomentar la contratación indefinida de los trabajadores y trabajadoras contratados al amparo de

esta modalidad de contrato formativo que hayan agotado la duración máxima legalmente establecida.

Contratos para la formación: Se estará al régimen jurídico contenido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo; así como a las siguientes condiciones:

Este contrato de trabajo tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo, que requiera un determinado nivel de cualificación, y se podrá celebrar con aquellos trabajadores y trabajadoras previstos en el ALEH.

La duración máxima será la recogida en el artículo 22.b) del ALEH.

La formación teórica del trabajador será de carácter profesional y se realizará preferentemente de forma presencial. La formación teórica podrá impartirse a distancia, cuando en la localidad donde radique el centro de trabajo no existan centro de formación adecuados y acreditados por la administración pública competente, en los mismos no se imparta la formación correspondiente al objeto de contrato, o no se impartan en horario compatible con la jornada de trabajo. Junto a la copia básica del contrato para la formación se comunicará a la representación legal de los trabajadores en la empresa, los datos relativos a la formación y al centro de enseñanza que la imparta.

Será de aplicación lo establecido legalmente cuando se trate de trabajadores que no hubieren finalizado el ciclo educativo obligatorio o de un trabajador con discapacidad psíquica.

El tiempo dedicado a formación teórica será el establecido legalmente y su distribución se fijará en el correspondiente contrato, en régimen de alternancia o concentrándolo en uno o varios períodos del contrato, incluso en el período final del mismo.

A la terminación del contrato para la formación, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido. Para ello deberá mantener una adecuada coordinación con los centros que impartan la formación teórica.

El período de prueba de estos contratos no podrá ser superior a un mes. Si al término del contrato para la formación el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.

Artículo 14. *Contrato de interinidad y contrato de relevo.*

A) Interino.

I. Es el contrato para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (maternidad, vacaciones, etc.). Igualmente podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

II. Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador o trabajadores sustituidos y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel. En los casos de selección o promoción el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el citado proceso de selección externa o promoción interna.

B) Contrato de relevo.

I. Cuando un trabajador acceda a la jubilación parcial prevista en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, simultáneamente con el correspondiente contrato a tiempo parcial, la dirección podrá concertar con un trabajador desempleado el llamado contrato de relevo, en los términos que establece el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

II. La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falta al trabajador sustituido hasta alcanzar los 65 años. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

III. En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 12.6.c) el puesto de trabajo del trabajador podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Contrato fijo discontinuo:

Cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores contratados para tales trabajos tendrán la consideración de fijos de carácter discontinuo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesionalArtículo 15. *Clasificación profesional.*

1.º Las partes firmantes del presente Convenio colectivo suscriben en su integridad el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, debiendo aplicar las Empresas que rijan sus relaciones laborales por este Convenio cualesquiera de las Áreas Funcionales y de los grupos profesionales definidos en el ALEH, en función de los trabajos que realicen sus trabajadores.

En este sentido se define, como propia del Grupo Rodilla, la siguiente clasificación profesional, con respeto a la clasificación profesional establecida en el capítulo II del ALEH, estableciendo consecuentemente las siguientes actividades, trabajos y tareas no limitativas, dentro del Área Funcional Tercera:

Gerente de centro: Grupo profesional 9 del ALEH, Nivel I del Convenio colectivo del Grupo Rodilla.

Realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de todos los trabajos.

Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.

Instruir y evaluar al personal a su cargo.

Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa.

Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc.

Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de la maquinaria, materiales, utillaje, etc., realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición.

Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de distribución de la producción a su cargo.

Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje.

Elaborar las estadísticas e informes de sus competencias para la dirección de la empresa y otros departamentos.

Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento.

Recibir y transmitir las peticiones de servicio y sus modificaciones.

Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral.

Supervisor de restauración moderna: Grupo profesional 10 del ALEH, Nivel II del Convenio colectivo del Grupo Rodilla.

Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas en el centro correspondiente.

Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de éstos.

Distribuir al personal a su cargo en el autoservicio, cocina y zona emplatao, lavado y comedor.

Participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas.

Realizar labores auxiliares.

Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo.

Preparar áreas de trabajo para el servicio.

Colaborar en el servicio al cliente.

Preparador de Restauración Moderna: Grupo Profesional 11 del ALEH, Nivel III del Convenio colectivo del Grupo Rodilla.

Realizar con alguna autonomía y responsabilidad las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación, distribución y venta de comidas y productos del centro.

Ejecutar los trabajos de preparación y distribución de comidas y productos en el centro.

Auxiliar de Restauración Moderna: Grupo Profesional 12 del ALEH, Nivel IV del Convenio colectivo del Grupo Rodilla.

Participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colabora en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo.

Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas en la línea de autoservicio, comedor o sala.

Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución.

Preparar las áreas de trabajo para el servicio.

Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo.

2.º A los efectos de lo aquí dispuesto la dirección de la empresa remitirá a la Comisión Mixta del Convenio la adecuación de su actual sistema de clasificación profesional al nuevo que se define en este Convenio, a los

efectos de comprobar y supervisar su efectiva aplicación, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional tercera de este Convenio.

CAPÍTULO V

Movilidad funcional y geográfica. Ascensos y promocionesArtículo 16. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesionales, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice durante el tiempo de realización de las mismas.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso al grupo superior en los términos previstos en este Convenio, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 20 de este Convenio colectivo.

Para los trabajos de distinto grupo se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. *Movilidad geográfica.*

En el supuesto de que la empresa pretenda ubicar el centro de trabajo o al trabajador a otra localidad en el entorno de un área metropolitana y el nuevo centro esté enclavado a una distancia inferior a 30 kilómetros del centro de origen o del domicilio del trabajador o el mayor tiempo empleado en el desplazamiento al nuevo centro sea igual o inferior al 25% de la jornada diaria del trabajador, se entenderá que no existe la necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador.

En los demás casos se considerara que existe movilidad geográfica, con las precisiones que para la misma, impone el ET.

Artículo 18. *Ascensos.*

a) El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen confianza (Nivel I), o mando y coordinación (Nivel II), será de libre designación por la empresa.

b) El ascenso de trabajadores del Nivel IV al Nivel III se realizará por el mero transcurso del tiempo, después de prestar servicios durante seis meses en el Grupo.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajoArtículo 19. *Jornada.*

La jornada máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia del Convenio será de 1.800 horas de trabajo efectivo al año. La jornada podrá distribuirse en la forma que previene el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores a lo largo del año y de todos los días de la semana.

Esta distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, esto es, 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, y 12 horas entre el final de una jornada y comienzo de la siguiente, salvo excepciones legales.

La jornada máxima, para quienes tuvieran una jornada de trabajo efectivo anual inferior, será la que vengán disfrutando, y la mantendrán a título individual.

Distribución.—Habida cuenta de las especiales características vigentes en las empresas del Grupo Rodilla, la jornada anual pactada, respetando los descansos legalmente establecidos, podrá distribuirse como máximo a lo largo de 224 días de trabajo al año.

Los horarios deberán ser adjudicados individualmente a cada persona trabajadora, de manera que, con una semana de antelación al momento de prestación del trabajo, el trabajador pueda conocer y controlar la jornada a realizar.

La verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada se efectuará, con carácter individual.

A tal fin se desarrollarán y pondrán en práctica mecanismos de control y verificación de la jornada.

Los cambios en el horario individualmente adjudicado por causas organizativas imprevisibles (ausencias no previstas de otras personas de la plantilla, y retrasos o adelantos en suministros, que impidan el previo aviso), no podrán superar como límite máximo, 45 horas al trimestre.

Las horas realizadas fuera del horario individualmente adjudicado se compensarán con descanso equivalente, y en su caso de conformidad con lo establecido en el artículo 21.

En el caso de que el cambio impidiera el disfrute del descanso semanal este se recuperará necesariamente en un período máximo de catorce días. Tendrán carácter obligatorio la realización de las horas de trabajo precisas fuera del horario normal para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

La compensación en descanso de los excesos de jornada previstos en el apartado anterior se realizará preferentemente concentrándose en días completos.

Artículo 20. *Descanso semanal.*

En los centros donde se trabaje de manera habitual los domingos, el descanso semanal y cualquier otro de referencia temporal inferior se disfrutará descansando dos días consecutivos.

La planificación se hará de lunes a domingo, ambos inclusive, y se organizará, en su caso, en turnos rotativos. En lo que se refiere a la acumulación del descanso semanal se estará a las posibilidades legales por acuerdo.

En aquellos centros de trabajo donde no se trabaje de manera habitual los siete días de la semana, en materia de descanso semanal, se estará a los acuerdos que en los mismos se suscriban por la representación legal de los trabajadores.

Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

Las partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales.

No obstante y si se dieran por algún motivo excepcional, tendrán el siguiente tratamiento:

Se considera hora extraordinaria toda aquella que se realice sobre la duración máxima de la jornada anual del artículo 19, que se compensarán con un incremento del setenta y cinco por ciento sobre el valor del precio hora definido en el artículo 26, o bien con tiempo de descanso a razón de hora por hora.

El trabajador elegirá el sistema de compensación.

Se entregará trimestralmente a la representación legal de los trabajadores una relación firmada y sellada por la empresa en la que se detalle el nombre del trabajador y número de horas extras realizadas por cada uno de ellos.

En el caso de no existir representación legal de los trabajadores, se entregará dicha relación a cada trabajador afectado en los mismos términos del párrafo anterior.

Artículo 22. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de 31 días naturales.

Aquellos trabajadores que viniesen disfrutando de otras condiciones más beneficiosas las mantendrán a título personal.

Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no lo ejercite el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo.

En caso de que el trabajador esté afecto a un proceso de incapacidad temporal desde treinta días antes del inicio del periodo vacacional planificado, no perderá el derecho al disfrute de sus vacaciones, en caso de que continúe afecto a éste al comienzo de las mismas. Las vacaciones serán re-programadas por acuerdo entre la Dirección y el trabajador.

Artículo 23. *Festivos trabajados.*

1.º Los trabajadores que presten servicios durante la totalidad de los 14 festivos del año disfrutarán de un descanso de veinte días ininterrumpidos.

Dicho descanso corresponde en compensación de los catorce días festivos más los seis días de descanso correspondientes a 3 semanas, pudiéndose disfrutar de las siguientes maneras:

- a) Acumulados a las vacaciones anuales.
- b) Disfrutados en descanso continuado en periodo distinto.

2.º Aquellos trabajadores que no presten servicios durante los 14 festivos del año, compensarán el festivo trabajado con otro día que se adicionará, con carácter general, al descanso semanal dentro de las cuatro semanas anteriores o posteriores al festivo trabajado.

Artículo 24. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base de grupo, más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

- A) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- B) Tres días en los casos de nacimiento de hijo; si por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto en localidad distinta a la del domicilio, el plazo será de cinco días.
- C) Dos días por enfermedad grave diagnosticada por el facultativo con hospitalización, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- D) Un día por traslado del domicilio habitual.
- E) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.
- F) Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- G) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se deban realizar dentro de la jornada laboral.

CAPÍTULO VII

Régimen salarial

Artículo 25. *Retribuciones.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán formadas por el salario base y los distintos complementos, sin que la suma de todos ellos pueda ser inferior al salario grupo.

Artículo 26. *Garantía retributiva.*

I. Se establecen, para el ejercicio 2007 y para los Niveles definidos en el artículo 17 del Convenio colectivo las siguientes garantías retributivas:

- Nivel IV: 6 €/hora.
- Nivel III: 6,7 €/hora.
- Nivel II: 7,1 €/hora.
- Nivel I: 8 €/hora.

II. Esta Garantía retributiva operará como retribución mínima garantizada (RMG), no pudiéndose establecer cuantías retributivas inferiores salvo que expresamente se prevea así en este Convenio para determinados tipos de contratos.

Artículo 27. *Pagas extraordinarias.*

Las retribuciones anuales establecidas en el presente Convenio se abonarán en catorce pagas.

No obstante lo anterior, las partes podrán acordar el prorrateo de las pagas extraordinarias en doce mensualidades.

Artículo 28. *Incremento salarial años 2008, 2009 y 2010.*

La RMG en el presente Convenio en los años 2008, 2009 y 2010, respecto a la del año anterior sufrirá un incremento equivalente al IPC real de cada ejercicio más 0,5 para los Niveles I, II y III, y del IPC real de cada ejercicio para el Nivel IV.

A los efectos anteriores, a primero de enero de cada año se aplicará la previsión gubernamental sobre el comportamiento del IPC para ese año al Nivel IV, y la previsión gubernamental sobre el comportamiento del IPC más 0'5 a los Niveles I, II y III. Una vez constatado a principios del año siguiente el comportamiento real del IPC del año anterior se procederá, con efectos de primero de enero de cada año, a efectuar, en su caso, una revisión de la RMG en la diferencia entre el IPC previsto y el IPC real.

Artículo 29. *Nocturnidad.*

El trabajo nocturno, entendido por tal es el que se realiza entre las 22,00 horas y las 6,00 horas. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores, a partir de las 24,00 horas los trabajadores que prestan servicios percibirán por cada hora realizada el valor de la Garantía Retributiva calculada en función de lo dispuesto en el artículo 26 de este Convenio colectivo incrementado en un 25%.

CAPÍTULO VIII

Conciliación de la vida laboral y familiarArtículo 30. *Protección de la vida familiar.*

I. En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

II. Lactancia: las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

La concreción horaria y de la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Las trabajadoras podrán acumular este derecho en 14 días completos siempre y cuando el ejercicio de esta facultad se realice al finalizar el período de baja por maternidad, y siempre y cuando se preavise del ejercicio de este derecho con quince días de antelación a la reincorporación tras la baja por maternidad.

En el caso de parto múltiple, las trabajadoras podrán ampliar este derecho en proporción al número de hijos recién nacidos.

III. Maternidad: Las trabajadoras en baja por maternidad podrán juntar tal período con el de vacaciones, siempre y cuando la organización del trabajo lo permita.

IV. Guarda Legal:

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de ocho años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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.

V. Nacimientos prematuros: En los casos de nacimientos 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 durante el tiempo que dure esta hospitalización.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas (o su parte proporcional en caso de contratos a tiempo parcial), con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

VI. Suspensión del contrato por maternidad o adopción:

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

b) En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

c) Los trabajadores/as tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo durante dos años en los casos de excelencia por maternidad.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre y la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31. *Excedencias.*

A) I. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia 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.

II. También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años los trabajadores 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.

III. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las empresas.

IV. Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

V. En los casos contemplados en los apartados I, II, III y IV de este apartado, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho período será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho período, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

B) I. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, se tendrán en cuenta las siguientes reglas.

II. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la elección o designación de un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo público.

III. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro de los dos meses siguientes a la fecha del cese.

IV. El trabajador con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un período no menor a cuatro meses ni mayor a cinco años.

V. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la dirección en el plazo máximo de un mes.

VI. El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria perderá el derecho al reingreso, causando baja laboral.

VII. Para solicitar una excedencia voluntaria de las contempladas en el presente artículo será necesario motivar la solicitud a la empresa. No será motivo suficiente para acceder al derecho a la excedencia voluntaria el cambiar temporalmente de trabajo a otras empresas del salvo pacto en contrario.

VIII. Las excedencias voluntarias únicamente generan, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, un derecho preferente al reingreso en la empresa en puesto de igual o similar función.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinarioArtículo 32. *Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras.*

Las empresas y los trabajadores del Grupo Rodilla incluidos en el presente artículo se regirán, en esta materia, por el contenido del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería en materia de faltas y sanciones vigente cada momento.

CAPÍTULO X

Condiciones socialesArtículo 33. *Incapacidad temporal.*

En el caso de situación legal de Incapacidad temporal (IT), en el que la seguridad social o la mutua patronal reconozca el pago de prestaciones, la empresa, durante el tiempo en el que el trabajador tenga derecho a prestaciones económicas, complementará las mismas hasta la expedición del parte de alta por cualquier causa y, en todo caso, por un período máximo de hasta 18 meses, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, según se establece a continuación:

a) Hasta el 100 por 100 de la RMG en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional y, en el caso de enfermedad común con hospitalización.

b) Hasta el 100 por 100 del RMG para las tres primeras bajas por enfermedad común dentro del año natural.

c) En la cuarta y sucesivas bajas por enfermedad común el tratamiento será el siguiente:

Los 8 primeros días sin complemento.

Del día 9 al día 15: La dirección complementará en su caso hasta el 50% de la RMG.

A partir del día 16 de baja la dirección complementará hasta el 100% de la RMG.

Para tener derecho a este complemento será requisito imprescindible que obren en poder de la empresa los correspondientes partes médicos de seguridad social reglamentarios en tiempo y forma.

II. Si por norma de rango superior, durante la vigencia del Convenio, se modificara la cuantía de las prestaciones económicas que otorga la administración pública para esos casos, la dirección podrá disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones.

Artículo 34. *Prendas de trabajo.*

I. A los trabajadores a los que se les exija llevar un uniforme determinado, se les proveerá obligatoriamente de éste por parte de la dirección en concepto de útiles de trabajo.

II. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y los trabajadores, o en el momento de exigencia por parte del empleador del uso del uniforme o prenda de trabajo. La reposición de las prendas se hará en función de su desgaste conforme a la costumbre establecida en cada empresa.

III. Los trabajadores vienen obligados a llevar puestas las prendas que les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca, debiendo conservar la uniformidad en buenas condiciones.

Artículo 35. *Seguro de accidentes.*

I. Las empresas formalizarán un seguro colectivo de accidentes para los supuestos de fallecimiento y/o para los supuestos de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivados de accidente laboral por importe de 12.000 €, siempre y cuando el empleado tenga una antigüedad no inferior a tres años en la compañía.

Aquellos trabajadores que vinieran disfrutando de un seguro más beneficioso en su conjunto, lo mantendrán a título personal.

II. Las empresas entregarán copia del seguro colectivo suscrito a la representación de los trabajadores.

III. 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.

Artículo 36. *Beneficios en compras / manutención.*

El beneficio social de manutención será el pactado con cada representación laboral en el ámbito en el que esta sea competente.

La dirección del Grupo, en el término de tres meses remitirá a la Comisión Mixta una relación de aquellos centros en los que, bien por ubicación geográfica, bien por cualquier otra causa, no tuviesen representación unitaria para que, con fecha de entrada en vigor 1 de enero, dispongan de un sistema de manutención.

Artículo 37. *Dietas.*

Los trabajadores, que por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una compensación por los gastos originados por el trabajador desplazado en los términos establecidos a nivel de empresa.

Se entiende por población distinta aquella que se encuentre fuera del área urbana y de la zona de influencia constituida por una o varias poblaciones limítrofes entre sí.

Disposición adicional primera. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflicto Laborales (ASEC) vinculando en su consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan

Disposición adicional segunda. *Reordenación salarial.*

1.º Tratamiento específico de conceptos no salariales compensadores del transporte.

I. El contenido de las pautas previstas en la presente disposición adicional finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2010, con la plena integración de las retribuciones mínimas garantizadas en el Salario Base de Grupo a partir de 01/01/2011.

II. Aquellos trabajadores que en el momento inmediatamente anterior a la aplicación de este Convenio vinieran percibiendo por Convenio colectivo cantidades compensatorias como plus de transporte, las podrán mantener a título personal integrándose y formando parte anualmente de la Retribución Mínima Garantizada en los límites previstos en esta Disposición Transitoria.

Los trabajadores contratados con posterioridad a la aplicación del Convenio también podrán percibir parte de su Retribución Mínima Garantizada como plus de transporte, pero siempre manteniendo anualmente los límites previstos en el punto siguiente.

III. Como parte de la RMG, estas cantidades reconocidas personalmente podrán suponer hasta:

Año 2007: 30% de la RMG.

Año 2008: 25% de la RMG.

Año 2009: 18% de la RMG.

Año 2010: 10% de la RMG.

A partir de primero de enero de 2011, la retribución mínima garantizada tendrá el carácter de salario base de Grupo o Nivel.

IV. Independientemente de la integración del plus de transporte en la RMG, aquellos trabajadores contratados con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio que vinieran percibiendo conjuntamente por los conceptos de salario base y plus de transporte una cantidad superior a las previstas como RMG, las mantendrán a título personal como condición más beneficiosa que tendrá el incremento previsto para la RMG del Nivel IV, en el artículo 30 de este Convenio, en el caso de que el plus de transporte hubiera tenido incremento en el Convenio del que trae causa vigente en el año anterior a la aplicación del presente Convenio, independientemente de que en su estructura interna (distribución entre salario y plus transporte) se respete lo previsto en el punto II y III anteriores.

2.º Para alcanzar la RMG podrá computarse cualquier otro tipo de retribución.

3.º En caso de que existiese alguna cantidad, una vez alcanzada en su caso la RMG, que en origen tuviese la consideración de no compensable y no absorbible y tal hubiese sido el tratamiento de la misma, pasará a integrar un Complemento «ad personam» que mantendrá el carácter de no compensable y no absorbible.

4.º En el caso de que una vez alcanzada la RMG existiesen cantidades distintas, estas mantendrán su carácter, de conformidad con la estructura salarial propia de cada compañía.

Disposición adicional tercera. *Reclasificación profesional.*

A los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 15.II del presente Convenio colectivo, la dirección del Grupo Rodilla vendrá obligada a elaborar dentro del primer trimestre siguiente a su firma, una relación de equivalencia entre las categorías/funciones/grupos profesionales que actualmente apliquen y las que se definen en el presente Convenio.

Una vez elaborada, dicha relación de equivalencia deberá de ser enviada para su control y supervisión a la Comisión Mixta del Convenio.

La Comisión Mixta del presente Convenio ejercerá las funciones de mediación y arbitraje a los efectos de una transición ordenada de los actuales marcos normativos de aplicación al que se define en este Convenio.

Disposición adicional cuarta. *Comisión Mixta de Interpretación y Control.*

Las partes firmantes del presente texto constituirán una Comisión Mixta que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

1. La Comisión mixta estará formada por siete miembros unitarios de cada Sindicato con presencia en los Comités de Empresa / Delegados de Personal del Grupo Rodilla, en representación de los trabajadores y por otros seis miembros en representación de la empresa. Igualmente se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

2. Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

3. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

4. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

5. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable del 60 por 100 como mínimo de cada una de las representaciones.

6. La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio dotándose de un Reglamento de funcionamiento.

Esta Comisión mixta tendrá, además de las funciones que expresamente se han manifestado en el presente Convenio, las siguientes:

- Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.
- Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
- Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre empresa y un trabajador o trabajadores, en el supuesto de conflicto colec-

tivo. A instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de ésta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

e) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo, especialmente en lo referido al ámbito funcional, recogido en el artículo 1 del presente Convenio, que pudiera surgir como consecuencia de la aplicación de esta norma paccionada.

Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales.

Una vez notificada a la Comisión mixta la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de veinte días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto de conflicto.

f) Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase a la mediación o arbitraje del ASEC.

Expresamente las partes acuerdan dotar a la Comisión Mixta del Convenio de las competencias fijadas en la Disposición Adicional Quinta del presente texto.

Disposición adicional quinta. *Igualdad de oportunidades.*

Las partes firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresarial, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención tanto de las distintas empresas del Grupo como del Grupo, para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

Por ello las partes acuerdan los siguientes objetivos generales:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

b) Atribuir a la Comisión Mixta del Convenio las competencias que se señalan en esta Disposición Adicional presente Convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato u oportunidades en el trabajo.

Planes de igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Así las Empresas pertenecientes al Grupo Rodilla afectadas por el presente Convenio colectivo dirigirán las medidas de igualdad a las que hace referencia el párrafo anterior a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Igualmente, la Ley Orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos de razonabilidad teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción.

De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias existentes respecto la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas.

Ello no obsta para que hacia el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer a

todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras del Grupo de Empresas.

Concepto de Plan de igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse en cada una de las empresas del Grupo Rodilla, éstas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- Excedencias último año y los motivos.
- Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Objetivos de los Planes de igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, ente otros, podrán consistir en:

- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas, en los términos establecidos en el presente Convenio.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

Competencias de las empresas y los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación.

La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar en su caso con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta según los procedimientos regulados en el presente Convenio.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente Convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

La Comisión Paritaria por la Igualdad de Oportunidades en el Seno del Grupo Rodilla.

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria por la Igualdad de Oportunidades entre los firmantes del presente Convenio con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente texto, con las siguientes competencias:

Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.

Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del Grupo.

Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión Mixta.

Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el seno del Grupo Rodilla.

Disposición adicional sexta. *Comité intercentros.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, y sin perjuicio de las competencias de la Comisión Mixta de este Convenio colectivo, se podrá constituir un comité intercentros en aquellas empresas del Grupo Rodilla con dispersión geográfica, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general.

Disposición final.

En el caso de que durante la vigencia del presente Convenio colectivo se publicase en el Boletín Oficial del Estado un Convenio colectivo Sectorial para el ámbito de todo el territorio del Estado español y que se hubiese suscrito por la Federación Española de Cadenas de Restauración

Moderna que coincidiese en el ámbito con la actividad definida como propia del Grupo Rodilla en el artículo 1 de este texto, las partes expresamente Acuerdan la entrada en vigor del mismo del forma automática.

A tal fin la Comisión Mixta del Convenio colectivo verificará la efectiva publicación de dicho Convenio colectivo sectorial estatal para, en el plazo máximo de tres meses proceder a la aplicación del texto en el Grupo de Empresas Rodilla.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

2916

RESOLUCIÓN de 17 de enero de 2008, de la Secretaría de Estado de Turismo y Comercio, por la que se anula el título-licencia de Agencia de Viajes Minorista a favor de Riamar Turismo y Ocio, S. L.

Por Resolución de 29 de diciembre de 2005 se concedió a Riamar Turismo y Ocio, S. L., el título-licencia de Agencia de Viajes Minorista, como consecuencia del expediente instruido a instancia de don Rufino Vargas Paisan.

Considerando que con fecha 17 de enero de 2008, esta Secretaría de Estado de Turismo y Comercio inicia expediente de anulación de su Título-Licencia de Agencia de Viajes Minorista por las siguientes causas:

a) La no renovación de la Póliza del Seguro Caución contratada con Grupo Catalana de Occidente.

b) En visita de inspección efectuada el 11 de diciembre de 2007, se pudo comprobar que dicha empresa había cesado en su actividad.

c) El domicilio social de la empresa está ocupado por otra actividad.

Resultando que, de conformidad con el artículo 4.º, 1 del Real Decreto 271/1988, de 25 de marzo (BOE del 29) y los artículos 5.º y 6.º de la Orden de 14 de abril de 1988 (BOE del 22), en relación con el artículo 7.1 del Real Decreto 2488/1978, de 25 de agosto (BOE de 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 Minorista a Riamar Turismo y Ocio, S. L., con el código identificativo de Euskadi CIE 2231 y sede social en la calle Santa Ana Areeta, número 8-A, de Getxo (Bilbao).

Madrid 17 de enero de 2008.—El Secretario de Estado de Turismo y Comercio, P. D. (Resolución de 13 de enero de 2007), la Secretaria General de Turismo, Amparo Fernández González.

2917

RESOLUCIÓN de 17 de enero de 2008, de la Secretaría de Estado de Turismo y Comercio, por la que se anula el Título-Licencia de Agencia de Viajes Minorista a favor de «Txispagarri, S.L.».

Por Resolución de 29 de diciembre de 2005 se concedió a «Txispagarri, S.L.», el Título-Licencia de Agencia de Viajes Minorista, como consecuencia del expediente instruido a instancia de doña Luisa Mar Salazar Altoinaga.

Considerando que con fecha 17 de enero de 2008, esta Secretaría de Estado de Turismo y Comercio, inicia expediente de anulación de su Título-Licencia de Agencia de Viajes Minorista por las siguientes causas:

a) La no renovación de la Póliza del Seguro Caución contratada con Grupo Catalana de Occidente.

b) En visita de inspección efectuada el 12 de diciembre de 2007, se pudo comprobar que dicha empresa había cesado en su actividad.

c) Su número de teléfono había sido anulado.

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 1988 («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 Minorista, a «Txispagarri, S.L.», con el Código Identifica-