

Jesús Cano Fernández, CC.OO.
Jesús Chamizo González, CC.OO.

Delegados Sindicales:

Por U.G.T.: Manuel Mateo Pérez.
Por CC.OO.: Manuel López Ros.

Madrid, 20 de diciembre de 2007.

5778 *RESOLUCIÓN de 11 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo del Grupo de empresas Vips (Sigla, S.A., Colima, S.A., Sigla Ibérica, S.A., Restaurantes y Servicios Reyne, S.A., Luculo, S.A., Starbucks Coffee España, S.L., Restaurantes Work, S.L. y British Sadwich Fact, S.L.U.).*

Visto el texto del I Convenio Colectivo del Grupo de empresas Vips (Sigla, S.A., Colima, S.A., Sigla Ibérica, S.A., Restaurantes y Servicios Reyne, S.A., Luculo, S.A., Starbucks Coffee España, S.L., Restaurantes Work, S.L. Y British Sadwich Fact, S.L.U.) (Código de Convenio n.º 9016793) que fue suscrito, con fecha 14 de diciembre de 2007, de una parte por los designados por la Dirección del Grupo, en representación de las empresas del mismo, y de otra por las organizaciones sindicales de FETICO y UGT, en representación del colectivo laboral afectado, 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, 11 de marzo de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO PARA EL GRUPO VIPS

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente convenio colectivo se concierta entre la Dirección del Grupo de Empresas VIPS, y las representaciones sindicales en el ámbito del Grupo de Empresas de la Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO) y la Federación Estatal de Comercio, Hostelería Turismo y Juego de UGT, que en su conjunto suman más del 95% de los miembros de comité de empresa y delegados de personal existentes en el ámbito definido en el presente artículo.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

A los efectos de este convenio colectivo se entienden afectados por el mismo:

1. Empresas del grupo: Se entiende por empresas del grupo Vips aquellas que en el presente o en el futuro se encuentren en los casos descritos en el punto 1 del artículo 42 del Código de Comercio. También afectará a aquellas empresas que exploten las marcas del grupo en el supuesto que se franquiciaran.

2. 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.

Ámbito Territorial: el presente convenio colectivo será de aplicación en el territorio del Estado Español.

Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia.*

El presente convenio colectivo, salvo disposición expresa, entrará en vigor el día de la firma del mismo, independientemente de que sus efectos económicos se retrotraigan al 1 de enero de 2007, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2010.

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 de cualquier 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.

III. En todo caso se estará a lo establecido en el Acuerdo Laboral Estatal para el sector de Hostelería.

CAPÍTULO III

Período de prueba, contrataciónArtículo 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.

En cumplimiento de tal objeto, las partes expresamente se comprometen al compromiso de empleo indefinido contenido en la disposición adicional 6.ª del presente texto.

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. *Periodo de prueba.*

El período de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, fija o fija discontinua, o de duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima previstos en el ALEH.

En todo caso será de aplicación lo dispuesto en el ALEH, respecto a otros grupos de trabajadores, como directivos o mandos.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la misma empresa, o en otra empresa del mismo grupo, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando lo hubiera superado.

En los contratos celebrados bajo la modalidad de a tiempo parcial, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 del estatuto de los trabajadores, se podrá concertar un período de prueba con sujeción a los períodos contemplados en los artículos anteriores.

Cuando estos contratos se celebren para la prestación de servicios que no se vayan a realizar todos los días de la semana, con los descansos legalmente establecidos, el período de prueba no podrá superar treinta días de trabajo efectivo, cuando sean por tiempo indefinido, o veinte días de trabajo efectivo cuando sean por duración determinada.

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 periodo de doce, salvo que el ALEH prevea un tiempo máximo superior.

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 que deberán ser preavisadas con una semana de antelación.

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, respetando el descanso semanal.

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.

Artículo 13. *Contratos formativos.*

En materia de contratos formativos se estará a lo dispuesto con carácter general en el ALEH, y serán competencia del comité intercentros o en su caso de la comisión mixta de este convenio aquellas cuestiones que el ALEH remita a tal nivel.

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 desee y pueda acceder 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 deberá 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 periodo 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, entendiendo 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.*

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, la clasificación profesional del área funcional tercera del capítulo II del ALEH a la que se asimila la actual clasificación conforme al cuadro que figura en el anexo I del presente convenio.

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

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

Preparador de restauración moderna: Grupo profesional 11 del ALEH, Nivel III del convenio colectivo.

Auxiliar de restauración moderna: Grupo profesional 12 del ALEH, Nivel IV del convenio colectivo.

CAPÍTULO V

Movilidad funcional y geográfica, ascensos y promocionesArtículo 16. *Movilidad funcional.*

En materia de movilidad funcional se estará a lo previsto en el ALEH.

Artículo 17. *Movilidad geográfica.*

En el supuesto de que la empresa pretenda ubicar el centro de trabajo o al trabajador en otra localidad en el entorno de un área metropolitana y 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. Para sucesivos movimientos se tendrá siempre como referencia el primer centro a estos efectos.

Los cambios de centro en localidades de diferentes municipios no limítrofes deberán ser preavisados con un mínimo de tres días de antelación.

En los demás casos se considerará que existe movilidad geográfica, con las precisiones que para la misma, impone el E.T.

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 que, entre otros factores, tendrá en cuenta la formación, la experiencia demostrada en la buena gestión del personal, la dinamización de equipos y su integración. Cuando la dirección prevea cubrir un puesto de estos mediante ascenso, lo pondrá en conocimiento de la plantilla que pueda optar al mismo.

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 consecutivos en el grupo o ininterrumpidos dentro de un período de doce meses.

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 vengan disfrutando, y la mantendrán a título individual.

Distribución:

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

Trimestralmente se planificará, en cada centro los cuadros horarios, con especificación de los distintos, turnos y horas de entrada y salida.

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. A lo largo de la vigencia del Convenio se estará a lo dispuesto en la disposición adicional octava d) del mismo.

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

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), se efectuarán preferentemente con personal voluntario y en su defecto no podrán superar como límite máximo, 45 horas al trimestre para los trabajadores a jornada completa. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán el límite en proporción a su jornada.

Las horas realizadas fuera del horario individualmente adjudicado se compensarán con descanso equivalente a lo más tardar dentro del siguiente trimestre, y en su caso de conformidad con lo establecido en el

artículo 21. No tendrán tal consideración los cambios efectuados de mutuo acuerdo.

En el caso de que el cambio impidiera el disfrute del descanso semanal este se recuperará necesariamente en un período máximo de catorce días, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 6 del RD 1561/1995. 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 a disfrutar de mutuo acuerdo.

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, salvo pacto en contrario, 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 trimestral que se compensarán con un incremento del setenta y cinco por cien sobre el valor del precio hora definido en el artículo 26.º, o bien con tiempo de descanso a razón de hora por hora, preferentemente concentrándose en días completos.

El trabajador elegirá el sistema de compensación.

Se entregará 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.

Las vacaciones se podrán disfrutar, a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse su disfrute conforme al calendario laboral fijado.

En el caso de que esté previsto el disfrute de vacaciones en el primer trimestre del año, el mismo se efectuará, salvo acuerdo, con el preaviso de dos meses contemplado en el artículo 38.3 del estatuto de los trabajadores.

El inicio del período de vacaciones no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera que, en estos casos, se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal.

Dado que la experiencia está acreditando la normalidad en el actual sistema de distribución, reparto, fraccionamiento en su caso, y disfrute de vacaciones en las distintas unidades, se mantendrá el mismo sistema que se sigue en la actualidad.

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

En caso de que el trabajador esté afecto a un proceso de incapacidad temporal desde treinta días antes del inicio del período 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. En los casos de accidente laboral no será necesario el período de treinta días.

Artículo 23. *Festivos abonables y no recuperables.*

Los 14 festivos del año que sean trabajados darán lugar al disfrute de un descanso de veinte días ininterrumpidos, o la parte proporcional si se prestan servicios menos festivos.

Los festivos coincidentes con día de descanso o vacaciones se considerarán a estos efectos como de servicios prestados.

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.
- c) Disfrutando el día festivo correspondiente.

Artículo 24. *Licencias.*

1. *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 y en los casos de enfermedad grave con hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad; si por tal motivo, el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto en localidad distinta a la del domicilio, el plazo será de cinco días. Estos días de licencia no podrán ser acumulados por el mismo supuesto a los previstos en el siguiente apartado.
- C) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con 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.

A los efectos de licencias, salvo la prevista en el apartado A) de este artículo, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial y el trabajador aporte la certificación acreditativa de la misma.

2. *No Retribuidas.*

El trabajador dispondrá de dos días de licencia no retribuida al año para asuntos propios. El disfrute de esta licencia deberá ser preavisada con una semana de antelación a la Empresa, quien podrá oponerse a la concesión si coincide con periodos de alta actividad del centro que se trate o el nivel de absentismo del centro impide su concesión. Por acuerdo entre el trabajador y la Empresa se podrá establecer el mecanismo de recuperación del tiempo empleado en esta licencia, en otro caso se contará de vacaciones.

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 año 2007 y para los Niveles definidos en el artículo 17 del convenio colectivo las siguientes garantías retributivas:

- Nivel IV: 6,3 €/ hora.
- Nivel III: 6,7 €/ hora.
- Nivel II: 7,1 €/hora.
- Nivel I: 7,8€/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 conforme al sistema que esté establecido en cada empresa.

No obstante lo anterior, en todo caso 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, tendrá, respecto a la del año anterior 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%.

En caso de que un trabajador/a preste sus servicios 5 ó más horas en el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, se considerará toda la jornada nocturna a efectos de percibir el complemento de nocturnidad.

En los casos de trabajadores no afectados por el convenio provincial de hostelería de la Comunidad de Madrid, se estará a lo previsto en el punto 6.º de la disposición adicional segunda de este convenio.

Durante las vacaciones se cobrará el promedio de lo percibido por este concepto en los tres últimos meses.

CAPÍTULO VIII

Conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 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 podrán acumular el derecho al permiso de lactancia en 18 días continuados siempre y cuando el ejercicio de esta facultad se realice al finalizar el periodo 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 periodo con el de vacaciones.

IV. Guarda legal: De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, y la Ley 3/2007, 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 ausen-

tarse 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.

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 excedencia 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 periodo 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 periodo 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, enfermedad o discapacidad 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 periodo 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 periodo 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 periodo, 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 mas representativas, 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 periodo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco, salvo acuerdo individual.

V. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la dirección en el plazo máximo de un mes. Estas peticiones de excedencia responderán siempre a las exigencias de la buena fe contractual.

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 sector, 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 disciplinario

Artículo 32. *Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras.*

Las Empresas y los trabajadores del Grupo 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 sociales

Artículo 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 el período máximo que para la misma establezca la legislación vigente, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 20.4 del estatuto de los trabajadores, según se establezca a continuación:

a) Hasta el 100 por 100 del salario en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional y, en el caso de contingencia común con hospitalización, desde la hospitalización hasta el alta hospitalaria.

b) Hasta el 100 por 100 del salario para las tres primeras bajas por contingencias comunes dentro del año natural.

c) En la cuarta y sucesivas bajas por contingencias comunes 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 75% del salario.

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

Por salario se entenderán los conceptos salariales de tablas más los complementos personales o de puesto que el trabajador cobre en relación a su grupo profesional y jornada.

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.

En la primera baja por contingencias comunes en el año natural en los supuestos anteriores, la empresa abonará también el 100% del salario de los tres primeros días de baja.

En el caso de que el trabajador tuviera menos de tres bajas por contingencias comunes a lo largo de un año natural, la Empresa, abonará al mismo las cantidades de salario dejadas de percibir durante los tres primeros días de la segunda baja del año anterior.

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. La dirección de cada empresa del grupo facilitará a los trabajadores a los que se les exija llevar un uniforme determinado, las prendas o sistemas de adquisición de las mismas que están establecidos en la actualidad, según la costumbre de cada una.

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

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 hiciera, se estará a lo establecido en el derecho de sucesiones vigente.

Artículo 36. *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.

Artículo 37. *Manutención.*

Se mantiene el sistema de manutención en los términos que viene disfrutándose actualmente. En los nuevos centros se estará a lo que se establezca por la comisión mixta.

Artículo 38. *Comisión mixta.*

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 dos miembros de cada uno de los sindicatos firmantes del convenio preferentemente de entre los miembros del comité intercentros y por el mismo número de miembros en representación de la dirección. 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. 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:

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

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) La comisión mixta también entenderá de la aplicación del presente convenio en los supuestos de nuevas franquicias y de la asimilación de niveles en el caso de que, a propuesta de los representantes de los trabajadores afectados por convenio colectivo sectorial estatal vigente a la fecha de la firma, se solicitara su aplicación a los mismos desde la fecha de su entrada en vigor.

g) 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.

Artículo 39. *Comité intercentros.*

A) Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un comité intercentros, 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 del grupo, deban ser tratados con carácter general.

Al Comité intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

B) El número máximo de componentes del comité intercentros será de nueve, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro o delegados de personal y en la constitución del comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2b) del estatuto de los trabajadores, salvo el párrafo primero, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el de voto válido por el de miembro del comité o delegado de personal.

La designación de miembro de comité intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

La composición del comité intercentros se comunicará al SMAC publicándose en los tablones de anuncios.

Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de la empresa, se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de diciembre, para modificar en su caso la composición del comité intercentros.

C) El comité intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del estatuto de los trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

D) Competencias específicas en materia de formación:

La formación profesional, cuyos fines primordiales son mantener la competitividad de la Empresa y mejorar la calidad en el servicio, a la vez que facilitar el perfeccionamiento y la promoción profesional de los trabajadores, se determinará mediante un plan de formación profesional anual, que afectará a todos los trabajadores de los distintos departamentos.

Dicho plan, que tendrá como objetivos prioritarios la preparación para la introducción de nuevas tecnologías y modalidades de servicio, la cualificación de aquellos trabajadores que, como consecuencia de los cambios en la organización del trabajo o de creación de empleo, lo precisen y la puesta al día de conocimientos ya adquiridos, se establecerá, en cuanto a sus contenidos y actividades formativas sobre la base de la información obtenida de cada uno de los establecimientos, a iniciativa de la dirección de la empresa, o a la propuesta de la representación sindical.

A las reuniones conjuntas sobre formación entre el comité intercentros y la dirección, que tendrán una periodicidad anual podrán acudir cuantos técnicos o asesores estimen oportunas las partes.

Las competencias del comité serán las siguientes:

- a) Asesorar a la empresa en la concreción del plan de formación, marcando prioridades, junto con las actuaciones necesarias para su elaboración y seguimiento.
- b) Proponer acciones formativas.
- c) Colaborar en las acciones de formación y proveer en la facilitación de su financiación.
- d) Llevar a la práctica cuantas acciones en materia de formación profesional acuerden las partes.

Si las fechas de impartición del curso coincidiera con el período vacacional o disfrute de días abonables del trabajador, en todo o en parte, éste tendrá derecho a disfrutarlo por mutuo acuerdo entre partes en un período distinto en el supuesto de que la asistencia al curso fuese obligatoria, no así en el supuesto de que la asistencia al mismo fuese voluntaria.

E) El Comité intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el estatuto de los trabajadores para los comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

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 Conflictos 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 mas beneficiosa que tendrá el incremento previsto con carácter general para 2007 en este convenio y el del correspondiente Nivel en los sucesivos años contemplado 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 que fuera compensable y absorbible.

3.º En caso de que existiese alguna cantidad, una vez alcanzada en su caso la RMG, que en origen fuese 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. Esta cantidad será revisable si venía revisándose con anterioridad.

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.

5.º Aquellos trabajadores que tuvieran reconocidos determinados premios a la constancia abonables por una sola vez en función de la permanencia en la empresa y de alcanzar determinada edad, les serán recogidos y reconocidos los mismos como condición personal en una comunicación expresa que deberá realizar la empresa afectada en el plazo de tres meses desde la firma del presente convenio.

La comisión mixta velará por el cumplimiento de este compromiso y conocerá del modelo de comunicación.

6.º Las cantidades percibidas por los trabajadores no afectados por el convenio de Hostelería de Madrid en concepto de nocturnidad entre las 22 y las 24 horas durante el año inmediatamente anterior a la reordenación salarial se consolidarán a título personal integradas como complemento personal que tendrá el tratamiento previsto en el punto 1.º IV de esta disposición adicional. A estos efectos el importe realmente percibido por tal concepto y en tales horas en los doce meses anteriores se dividirá entre 1800 horas y se adicionará al complemento personal hora. Esta cantidad no será compensable ni absorbible, salvo que se reforme el pago de la nocturnidad, y será revalorizable anualmente con los incrementos de convenio.

7.º Los trabajadores que no hayan percibido incremento alguno de salarios en el año 2007 tendrán garantizado a título personal un incremento, sobre los conceptos vigentes en diciembre de 2006, que tuvieran incrementos por el convenio colectivo que se les viniera aplicando, del 3,2%. En el resto de los casos la reestructuración se hará sobre los salarios percibidos, estando en todo caso garantizadas las cantidades previstas en el presente convenio para 2007.

Disposición adicional tercera. *Reclasificación profesional.*

A los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 15.II del presente convenio colectivo, se acuerda la relación de equivalencia entre las categorías/funciones/grupos profesionales que actualmente se aplican y las que se consideran como propias del grupo en el presente convenio, de conformidad con el anexo I.

La comisión mixta del presente convenio ejercerá las funciones de mediación y arbitraje en su caso a los efectos de una transición ordenada de los actuales marcos normativos de aplicación al que se define en este convenio.

Disposición adicional cuarta. *Seguridad y salud laboral.*

La empresa garantiza a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Los servicios sanitarios de la empresa realizarán una revisión periódica, específica y gratuita a todos los trabajadores, cuando se considere oportuno.

Cuando la evaluación de riesgo así lo exija, se realizarán las pruebas médicas complementarias necesarias para conocer el estado de salud del trabajador (control visión, audiometría y análisis de sangre y orina, o cualquier otro tipo de analítica complementaria).

En aquellos puestos con especial riesgo de enfermedad profesional, el reconocimiento médico será obligatorio e incluirá todo lo que sea procedente.

Asimismo, la empresa realizará campañas preventivas y en concreto la vacunación en función de los riesgos inherentes al trabajo, efectuando, como mínimo la vacunación antigripal.

Evaluación de riesgos laborales. La empresa dispondrá en todos sus centros de trabajo de la evaluación inicial de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

Deberá actualizar dicha evaluación inicial mediante evaluaciones de riesgos periódicas y planificadas y por inspecciones técnicas tras accidente laboral y cambios en el proceso productivo.

Las evaluaciones de riesgo contendrán necesariamente un análisis de las condiciones de trabajo tanto desde el punto de vista de la seguridad e higiene industrial como de los factores ergonómicos y psicosociales derivados del trabajo.

La empresa podrá constituir un servicio de prevención mancomunado con otras empresas del grupo, aun cuando éstas no estén obligadas a constituir un servicio de prevención propio. La actividad preventiva del servicio mancomunado se limitará a las empresas participantes.

Para la designación de los delegados de prevención se procederá conforme a la legislación en vigor, correspondiendo la misma a los representantes de los trabajadores.

En su defecto se designarán de la siguiente forma:

En aquellos centros donde se hayan elegido delegados de personal, será delegado de prevención el más votado y, en el supuesto de renuncia, el que inmediatamente le siga.

En aquellos centros donde se haya constituido comité de empresa propio, el delegado/s de prevención, será nombrado según el siguiente orden resultante de la mencionada constitución del comité, 1.º presidente, 2.º secretario, 3.º primer vocal, 4.º segundo vocal y 5.º tercer vocal.

En los centros donde se haya constituido comité conjunto, serán designados delegados de prevención los que resulten del mismo orden anterior. En los centros donde no haya representantes electos, se nombrará de entre los trabajadores, un responsable de prevención.

Cuando se produzca alguna vacante, ésta se cubrirá automáticamente por el representante sindical inmediatamente siguiente al orden establecido y, en el supuesto de no poder cubrirse la vacante de esta forma, se nombrará un responsable de prevención de entre los trabajadores del centro.

Comité intercentros de seguridad y salud laboral.

A los efectos de coordinar las labores de representación y participación en materia de riesgos laborales, y en atención a la convivencia en la empresa de órganos de representación individuales y colectivos (delegados de prevención en unos centros y comités de salud laboral en otros), de conformidad con el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las competencias de los delegados de prevención y comités de seguridad y salud serán ejercidas por el comité intercentros de seguridad y salud como interlocutor del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, por lo que se acuerda por las partes constituir un comité intercentros de seguridad y salud, que estará integrado: de una parte, y en nombre de los trabajadores, por cinco miembros designados por el comité intercentros, y en proporción a su propia composición, de entre los miembros de los comités de seguridad y salud laboral, y los delegados de prevención que ejerzan sus funciones en los centros donde no se hubiera podido constituir un comité de seguridad y salud; y, de otra, y paritariamente, por los representantes de la empresa, designados por esta.

Sus funciones serán las mismas que las de los comités de seguridad y salud, dirigidas a la unificación y coordinación de criterios a nivel general de la empresa, en la totalidad del ámbito geográfico al que la actividad de la misma se extiende.

Disposición adicional quinta. *Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual.*

1. Declaración de Principios.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores, es responsabilidad de las empresas. Por ello, las empresas, junto con los representantes de los trabajadores, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Por todo ello, las partes firmantes del convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica.

2. Medidas preventivas.

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las empresas del grupo, afectadas por el presente convenio, en el término de un año desde la entrada en vigor del mismo, pondrán en conocimiento de todos los trabajadores el procedimiento aquí previsto.

Las partes firmantes asegurarán que todos los trabajadores conozcan de la existencia del procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

Las empresas del grupo establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

Las empresas del grupo, en el plazo de un año desde la implementación del procedimiento, incorporarán en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias que aborda este procedimiento.

3. Definición del acoso moral y sexual.

A los efectos del presente procedimiento, se entiende por:

Acoso moral: Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:

Al trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.

Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.

Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.

Se le exige una carga de trabajo insostenible de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.

Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.

Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.

Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.

Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

Acoso sexual: Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual: Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.

Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.

Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.

Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.

Toda agresión sexual.

3. Procedimiento de actuación.

En el término de un año desde la publicación del presente convenio se establecerá un procedimiento específico de actuación que desarrolle lo aquí dispuesto.

Se creará una comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente Procedimiento.

Disposiciones generales.

El Procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el Procedimiento.

Se creará a nivel del Grupo la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA–, como Órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente Procedimiento.

Dicha comisión estará integrada por un médico adscrito al servicio de prevención, un representante del servicio de prevención central y un representante del departamento de personal, todos ellos ajenos al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación objeto de análisis.

Proceso de solución mediante pronunciamiento.

Se estructura un Procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellos trabajadores que consideren estar siendo objeto de acoso.

1. El Procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso que presentará, a su elección, a la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA– o al médico adscrito al servicio de prevención. Si así lo desea el trabajador o trabajadora, también podrá dirigirse a los representantes de los trabajadores, quienes le podrán asistir en la tramitación de la solicitud de intervención.

La solicitud de intervención se presentará por escrito, o mediante correo certificado, al domicilio de la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso ó por cualquier otro medio que pueda ser establecido por la comisión, tales como correo electrónico, entrevista concertada, teléfono, etc., en el cual se inste la intervención de la comisión. Posteriormente, ésta solicitará el relato de los distintos actos e incidentes, identificación de la/s persona/s que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

2. En cualquier caso, los trabajadores podrán ser asistidos, en sus intervenciones ante la comisión instructora, por un representante de los trabajadores de su elección.

3. Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la comisión de instrucción iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciado.

4. La comisión tiene un plazo máximo de treinta días para resolver motivadamente la solicitud de intervención. Este plazo se iniciará desde el momento en que la comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la comisión mediante la elaboración de un informe que pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante.

5. Cuando el informe constata la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de personal al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

6. Cuando el informe no constata situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el trabajador afectado lo solicita y es aconsejado por el servicio médico de la empresa.

7. La Empresa asegurará que los trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

8. La Empresa informará a los representantes de los trabajadores del centro de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

Disposición adicional sexta. Empleo.

De acuerdo con lo determinado en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva se fijan como criterios rectores en materia de contratación y de acuerdo con la regulación legal vigente y con lo previsto en el convenio colectivo los siguientes:

La promoción de la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en contratos fijos, así como el compromiso de evitar el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, todo ello con el objetivo de reducir la contratación temporal injustificada.

El compromiso de utilizar las modalidades contractuales adecuadas de forma tal que las necesidades permanentes de las empresas se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT.

El fomento de contratos a tiempo parcial indefinidos, que pueden ser una alternativa a la contratación temporal.

El uso de los contratos formativos como vía de inserción y calificación de los jóvenes, garantizando que a su finalización contribuya a la estabilidad del empleo.

Como mecanismo de rejuvenecimiento de las plantillas se apuesta por la utilización de la jubilación parcial con contrato de relevo.

En consecuencia para promover la contratación indefinida y la estabilidad de las plantillas, se adquieren los siguientes compromisos:

La contratación indefinida será la modalidad normal de relación entre las empresas del Grupo y sus empleados, haciéndose por las mismas una apuesta firme por la estabilidad en el empleo como principio rector de su política social.

Las empresas del grupo asumen el compromiso de fomentar la contratación indefinida de los trabajadores y trabajadoras contratados al amparo de las modalidades de contrato formativo que hayan agotado la duración máxima legalmente establecida.

Jubilación parcial.

Las empresas del Grupo asumen el compromiso de facilitar la jubilación parcial de aquellos trabajadores que tengan derecho de acceso a la misma. Las empresas quedarán obligadas a la contratación simultánea de un trabajador en situación de desempleo con las condiciones que se establecen en el art. 12.6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Jubilación especial a los 64 años al amparo del R.D. 1194/85.

Durante la vigencia del presente Convenio, y en tanto permanezcan vigentes las previsiones contenidas en el R.D. 1194/85, de 17 de julio, los trabajadores que puedan acceder al 100% de la pensión de jubilación, se podrán jubilar a los 64 años, siendo sustituidos por otro trabajador en las condiciones previstas en el citado Real Decreto.

Jubilación obligatoria.

Con amparo en la Jurisprudencia constitucional, las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de que es necesario acometer una

política de empleo encaminada al reparto o distribución del trabajo, limitándolo a un grupo de trabajadores que ya han tenido una larga vida activa en favor de otro grupo que no ha disfrutado de tal situación, establecen a los 65 años la jubilación obligatoria, como causa de extinción de los contratos de trabajo siempre que los trabajadores puedan acceder al 100 por 100 de la Pensión de Jubilación y sean sustituidos por otro trabajador.

En los casos en que el trabajador no tenga la plenitud de derechos prevista en el párrafo anterior, la jubilación forzosa no se producirá hasta la cobertura de dicho período de carencia.

Consolidación horas complementarias.

Siempre y cuando no se haya denunciado por alguna de las partes del contrato a tiempo parcial el Pacto de Horas Complementarias, al final de cada año el trabajador/a podrá voluntariamente consolidar el cincuenta por ciento de las horas complementarias realizadas en el año anterior, comunicando su deseo expresamente a la Dirección dentro del primer mes siguiente al período de cómputo.

Disposición adicional séptima. Igualdad.

Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes del convenio, entienden que es necesario garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito de las empresas del grupo 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 a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo en el ámbito del grupo. Este trabajo deberá ser aprobado por el comité intercentros.

Plan 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 determina en la legislación laboral.

Las empresas del grupo dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en la Ley respecto al diagnóstico de situación y el plan de igualdad, si bien deberá constituirse un grupo de trabajo conjunto con el comité intercentros dentro del primer semestre de 2008.

Disposición adicional octava.

Condiciones de trabajo para la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar en el Grupo VIPS.

a) La empresa atenderá las solicitudes de cambio de centro de trabajo como forma de acercarse a su domicilio para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, a cuyo efecto se pondrá en práctica durante la vigencia del convenio un sistema de puesta en conocimiento de las vacantes que se produzcan en los centros, a efectos de su solicitud por los trabajadores interesados.

b) Las jornadas diarias iguales o inferiores a cuatro horas deberán ser necesariamente continuadas.

c) Las trabajadoras y trabajadores madres o padres de niños menores de tres años, a lo largo de la vigencia del convenio, podrán solicitar no prestar servicios en sábados, domingos y festivos y ser adscritos a un turno de trabajo adaptado al horario de guardería, previa justificación del mismo.

Sin perjuicio de lo anterior, en atención a las especiales circunstancias y previa justificación de las mismas, la edad establecida se ampliará a 4 años en el caso de que la atención al menor dependa de una sola persona, ya sea situación «de hecho», estado civil o adopción.

En los supuestos en que varios trabajadores de un mismo centro de trabajo se acogieran a esta u otras medidas similares, se procederá a ajustar de común acuerdo entre trabajadores y empresa el horario de trabajo efectivo.

Las condiciones establecidas en el párrafo primero de este punto no serán de aplicación para aquellos trabajadores empleados específicamente para prestar trabajos en sábados y domingos. A tal efecto se entenderán como tales los que trabajen el 50% o más de la jornada contratada en festivos y fines de semana.

d) A lo largo de la vigencia del convenio, la empresa se compromete mantener el actual preaviso existente en cada unidad y a que a que progresivamente la adjudicación de los horarios individualmente a cada persona trabajadora, se efectúe con carácter general con mas antelación que la prevista en el convenio, acercándose a la existente en algunos centros en los que con cuatro semanas de antelación al momento de prestación del trabajo, el trabajador puede conocer y controlar la jornada a realizar.

e) Por acuerdo con la empresa los 31 días de vacaciones se podrán disfrutar de manera ininterrumpida.

f) En los casos de las licencias contempladas en el artículo 24.º 1 B) y C) de este Convenio, el trabajador que tuviera que desplazarse fuera del territorio nacional podrá acumular a los días de permiso los días de vacaciones devengados necesarios a tal efecto. Igualmente podrán acumularse en los casos que no tenga que efectuarse desplazamiento fuera del territorio nacional siempre que la organización del trabajo lo permita.

Disposición transitoria única.

Independientemente del cuadro de equivalencias que figura en el anexo I del presente convenio, por una sola vez y teniendo en cuenta criterios históricos, los trabajadores contratados antes de la fecha de la firma del convenio que tengan la Categoría de 2.º Jefe de Cocina, 2.º Jefe de Comedor y Segundo Encargado se les reconoce el salario del grupo I; los que tengan la categoría de Camarero y la de Cocinero el del grupo II, y los Dependientes (ayudantes de camarero) y Ayudantes de cocina el del grupo III.

Los efectos económicos de este reconocimiento se retrotraen al 01/01/2007.

En todo caso los trabajadores contratados antes de la firma del convenio tendrán como mínimo el salario del Grupo III.

ANEXO I

Antiguas categorías	Grupo profesional
Analista de Sistemas	Grupo I
Comprador	Grupo I
Director	Grupo I
Grupo IV (Comercio)	Grupo I
Jefe de Cocina	Grupo I
Jefe de Comedor	Grupo I
Jefe de Departamento	Grupo I
Licenciado	Grupo I
Primer Encargado	Grupo I
Encargado Almacén	Grupo II
Oficial 1.º Administrativo	Grupo II
2.º Jefe de Cocina	Grupo II
2.º Jefe de Comedor	Grupo II
Grupo III (comercio)	Grupo II
Jefe de Partida	Grupo II
Jefe de Sector	Grupo II
Oficial 2.º Administrativo	Grupo II
Segundo Encargado	Grupo II
Subjefe Departamento	Grupo II
Delineante	Grupo II
Dibujante	Grupo II
Oficial Técnico	Grupo II
Programador	Grupo II
Técnico de Sistemas	Grupo II
Camarero	Grupo III
Cocinero	Grupo III
Conductor	Grupo III
Profesional de oficio	Grupo III
Repostero	Grupo III
Operador Ordenador	Grupo III
Dependiente (ayudante de camarero)	Grupo IV
Ayudante de Cocina	Grupo IV
Grupo I (comercio)	Grupo IV
Auxiliar Administrativo	Grupo IV
Auxiliar de Cocina	Grupo IV
Ayudante Camarero	Grupo IV
Ayudante Dependiente	Grupo IV
Cajero Comedor	Grupo IV
Mozo	Grupo IV
Portero Accesos	Grupo IV
Auxiliar de Compras	Grupo IV
Grupo II (comercio)	Grupo IV
Ordenanza	Grupo IV
Vigilante	Grupo IV

5779

RESOLUCIÓN de 4 de marzo de 2008, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, por la que se dispone la publicación del Reglamento regulador del juego activo y del producto «7/39», comercializado por la ONCE.

La Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) tiene reconocida legalmente una concesión estatal en materia de juego que se justifica por el interés general de sus fines sociales. Siendo precisamente ese interés general de los fines sociales de la ONCE lo que fundamenta su actual configuración jurídica como una Corporación de Derecho Público, de carácter social, y sin ánimo de lucro.

En el ejercicio de la mencionada concesión estatal, la ONCE tiene autorizada la explotación de tres modalidades de juego de azar: modalidad «Cupón prociegos», también denominada «Cupón de la ONCE» o «Cupón», modalidad juego activo y modalidad lotería instantánea.

En esta materia, las actuaciones de la Organización deben ajustarse a las prescripciones del ordenamiento vigente, representado por la Disposición adicional vigésima de la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, modificada por la Disposición adicional cuarta de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del orden social, por el «Acuerdo General entre el Gobierno de la Nación y la ONCE en materia de cooperación, solidaridad y competitividad para la estabilidad de futuro de la ONCE para el período 2004-2011, aprobado por el Consejo de Ministros con fecha 27 de febrero de 2004, por los Reales Decretos 358/1991, de 15 de marzo, 1200/1999, de 9 de julio y 1359/2005, de 18 de noviembre, de Reordenación de la ONCE, así como por el Real Decreto 1336/2005, de 11 de noviembre, por el que se autoriza a la ONCE la explotación de una lotería instantánea o presorteada. Por último, también resultan aplicables las prescripciones de los vigentes Estatutos de la Organización.

Conforme al referido marco de ordenación, la ONCE debe comunicar con antelación suficiente las condiciones de todas sus modalidades de juego autorizadas al Consejo de Protectorado, como órgano al que corresponde el Protectorado del Estado sobre la Organización, para su conocimiento y verificación de que se cumplen los términos de la concesión estatal y demás normativa de general aplicación, así como para su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» como garantía de los consumidores.

Igualmente, la ONCE debe comunicar al Consejo de Protectorado los Reglamentos reguladores de sus diferentes modalidades y productos de juego, para su conocimiento y verificación de su conformidad a las normas de ordenación, antes mencionadas, procediendo a su publicación en «Boletín Oficial del Estado», como garantía de los consumidores.

En cumplimiento de las anteriores previsiones, el Consejo General de la ONCE ha adoptado un Acuerdo de fecha 31 de enero de 2008, sobre aprobación de un nuevo producto de juego activo «7/39», de su Reglamento regulador y sobre terminación de la comercialización del producto de juego activo denominado «El Combo».

El Acuerdo ha sido verificado por el la Comisión Permanente del Consejo de Protectorado de la ONCE, en reunión de 4 de marzo de 2008, por lo que corresponde dar publicidad a su contenido, como garantía de los consumidores, mediante el Anexo I que se acompaña a esta Resolución.

Durante el proceso de verificación se han adoptado diversas mejoras técnicas al texto reglamentario, incorporadas al mismo por Resolución del Director General de la ONCE de fecha de 27 febrero de 2008.

Madrid, 4 de marzo de 2008.–La Secretaria de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, María Amparo Valcarce García.

ANEXO

REGLAMENTO REGULADOR DEL JUEGO ACTIVO Y DEL PRODUCTO «7/39»

Preámbulo

De acuerdo con el ordenamiento vigente, representado por la disposición adicional vigésima de la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, modificada por la disposición adicional cuarta de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del orden social; por el «Acuerdo General entre el Gobierno de la Nación y la ONCE en materia de cooperación, solidaridad y competitividad para la estabilidad de futuro de la ONCE para el período 2004-2011», aprobado por el Consejo de Ministros con fecha 27 de febrero de 2004, y por los Reales Decretos 358/1991, de 15 de marzo, 1200/1999, de 9 de julio y 1359/2005, de 18 de noviembre, de Reordenación de la ONCE, así como sus vigentes Estatutos, publicados por Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 27 de julio de 2006, la ONCE está autorizada para aprobar la explotación de productos de juego activo con liber-