14308 *RESOLUCIÓN de 14 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Cooperativa Reto a la Esperanza».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Cooperativa Reto a la Esperanza» (Código de Convenio n.º 9013082), que fue suscrito con fecha 19 de mayo de 2004, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 14 de julio de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SOCIEDAD COOPERATIVA RETO A LA ESPERANZA, CONCERTADO ENTRE LA EMPRESA Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal.*

Las normas que se establecen en el presente Convenio afectarán a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios por cuenta ajena en cualquiera de los centros de trabajo que la empresa tenga en el territorio nacional, así como a los que ingresen en el período de vigencia del mismo.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a todas las actividades tanto presentes como futuras para las que esté legalizada la Sociedad Cooperativa Reto a la Esperanza.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Será de aplicación en todo el territorio de España.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de tres años; entrando en vigor, cualquiera que sea la fecha de publicación, el día 1 de enero de 2004 y finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2006.

Artículo 5. *Vigencia y denuncia.*

El presente Convenio queda automáticamente denunciado a su fecha de caducidad, es decir, el 31 de diciembre de 2006. Mientras no se alcance un nuevo Convenio seguirá manteniéndose en vigor el contenido del presente Convenio.

Artículo 6. *Condiciones personales más beneficiosas.*

La empresa respetará las condiciones salariales más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente con los trabajadores, siendo de aplicación la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. *Comisión Mixta Paritaria.*

Se crea una Comisión Mixta Paritaria, con la siguiente composición:

Dos representantes de la empresa.

Dos representantes autorizados de los trabajadores.

Las funciones de dicha Comisión serán las siguientes:

1. Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad administrativa o judicial, el presente Convenio.
2. Velar por el cumplimiento, tanto del presente Convenio como de la legislación general aplicable.
3. Intervenir como instancia de conciliación previa en aquellos asuntos que se le sometan.

A partir de la publicación en el Boletín Oficial del Estado las partes representadas en la Comisión designarán sus representantes en la misma en el plazo de un mes.

Todos los acuerdos a los que deben llegar los miembros de esta Comisión serán adoptados por unanimidad, debiendo resolver en el plazo máximo de diez días hábiles.

CAPÍTULO II

Aspectos económicos

Artículo 8. *Salario base.*

El salario base para 2004 y para cada categoría profesional será el que se adjunta en la tabla anexo I.

El salario base para 2005 será el resultante de aplicar el IPC previsto por el Gobierno para ese año más un 1 por 100.

El salario base para 2006 será el resultante de aplicar el IPC previsto por el Gobierno para ese año más un 1 por 100.

Artículo 9. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias pagaderas el 15 de Julio y 22 de Diciembre, consistentes cada una de ellas en el importe de treinta días de salario base según categoría profesional.

Artículo 10. *Antigüedad.*

La antigüedad se abonará sobre el salario base que se establece en el anexo I, en la forma siguiente:

Dos cuatrienios al 4 % cada uno.

Dos quinquenios al 5 % cada uno.

Artículo 11. *Participación en beneficios.*

Finalizado el ejercicio económico y en el supuesto de existir excedentes netos, tras la deducción de impuestos y la dotación de los fondos obligatorios, se distribuirá una participación en beneficios entre los trabajadores en una cuantía equivalente al 25 por 100 del retorno cooperativo acreditado al socio-trabajador que prestare igual o similar actividad en la cooperativa.

El anterior porcentaje podrá verse incrementado hasta una cuantía igual a la del retorno cooperativo si así lo decidiese la Asamblea General de la Cooperativa, previo informe del Consejo Rector y de los Delegados de Personal.

La distribución se realizará entre todos los trabajadores que hayan prestado sus servicios durante el año al que se refiere el ejercicio económico en proporción a los días trabajados.

Artículo 12. *Horas extraordinarias.*

Sólo se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por causa de fuerza mayor.

Todas las horas extraordinarias se abonarán con el recargo del 75 por ciento sobre el salario correspondiente a cada hora ordinaria. La fórmula de cálculo de las horas extraordinarias será la siguiente:

Salario bruto anual × 1,75/jornada anual

CAPÍTULO III

Jornada laboral, vacaciones y licencias

Artículo 13. *Jornada laboral.*

Se establece una jornada anual para toda la vigencia del presente Convenio de 1.728 horas, prestando los servicios retribuidos de lunes a viernes

con carácter general y a salvo de las excepciones que puedan obligar a realizar trabajos puntuales los sábados.

Artículo 14. *Vacaciones.*

Serán de treinta y ocho días naturales a disfrutar en el año en curso. El ingreso o cese durante el año dará derecho a la parte proporcional de vacaciones que corresponda al tiempo trabajado.

Artículo 15. *Fiestas.*

Se estará a lo dispuesto en el calendario laboral nacional promulgado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Asimismo, se estará a lo dispuesto también por el calendario promulgado por las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos donde radiquen los diferentes centros de trabajo.

Artículo 16. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos que se indican y por el tiempo siguiente:

a) Veinte días naturales por matrimonio.
b) Cuatro días naturales por nacimiento de hijo.
c) Tres días naturales por enfermedad grave u hospitalización de padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos y cónyuge, pudiendo repartirse, de acuerdo con la Dirección de la empresa, en seis medios días.
d) Cinco días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos.
e) Un día por fallecimiento de tíos y sobrinos.
f) Diez días naturales por fallecimiento de cónyuge.
g) El día de la boda en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
h) Dos días por traslado de domicilio.
i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

CAPÍTULO IV

Régimen disciplinario

Artículo 17. *Principios de ordenación.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica, y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de cada centro, de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.
5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 18. *Graduación de las faltas.*

1. Se consideran como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
c) La ausencia de comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.
d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada previa por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de los previstos en letra d) del número 3.
e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuvieran autorizados o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
j) La embriaguez habitual en el trabajo.
k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la aprobación hurto o robo de bienes propiedad de la empresa de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
f) La embriaguez habitual o toxicomanía se repercute negativamente en el trabajo.
g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no-utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.1) y m) del presente artículo.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 19. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

1. Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres días.

3. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, el traslado a un centro de trabajo o de una localidad distinta durante un periodo de hasta un año, y el despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave, o muy grave, respectivamente.

Artículo 20. *Prescripción de faltas.*

La imposición de la sanción caducará a los 10 días para las faltas leves, 20 días para las faltas graves y 40 días para las faltas muy graves, contados a partir del conocimiento de los hechos por parte de la empresa. En todo caso prescribirán a los 6 meses de su comisión.

CAPÍTULO V

Disposiciones varias

Artículo 21. *Complemento por I.T. en caso de accidente.*

En caso de incapacidad laboral derivada de accidente de trabajo la empresa garantizará a sus trabajadores un complemento hasta alcanzar el cien por cien de la totalidad de su salario.

Artículo 22. *Indemnización en caso de muerte o invalidez.*

La empresa se obliga a suscribir una póliza de seguro colectivo de accidente a favor de sus trabajadores que cubra los siguientes riesgos y por la cuantía que se expresa:

Invalidez permanente absoluta por accidente: 6.900 euros.

Muerte por accidente: 9.950 euros.

Disposición final.

En lo no previsto en el citado Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Ley 1/1995 y demás normas de aplicación.

ANEXO I

Tabla salarial correspondiente al Convenio Colectivo de la Sociedad Cooperativa Reto a la Esperanza para el año 2004

Categorías	Salario base mensual	Salario base anual
Maestro de Taller	642,09	8.989,24
Encargado	606,41	8.489,75
Oficial Administrativo	570,73	7.990,25
Auxiliar Administrativo	524,36	7.341,05
Dependiente	524,36	7.341,05
Camarero	510,83	7.151,68
Conductor	535,06	7.490,91
Expendedor	524,36	7.341,05
Oficial de 1.ª de Oficios	535,06	7.490,91
Oficial de 2.ª de Oficios	527,93	7.390,95
Oficial de 3.ª de Oficios	524,36	7.341,05
Especialista	517,23	7.241,24
Peón	513,67	7.191,33
Personal de Limpieza	513,67	7.191,33
Aprendiz	499,40	6.991,56

MINISTERIO DE CULTURA

14309 *ORDEN CUL/2591/2004, de 22 de julio, de delegación de competencias del Ministerio de Cultura.*

El Real Decreto 553/2004, de 17 de abril, por el que se reestructuran los Departamentos Ministeriales, ha creado el Ministerio de Cultura asignándole competencias antes atribuidas al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, habiéndose posteriormente aprobado el Real Decreto 1601/2004, de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Cultura.

El hecho de que el Ministerio de Cultura sea un Departamento de nueva creación obliga a dictar una Orden donde se contengan, de forma integradora y agrupada por criterios de ordenación sistemática, las distintas delegaciones del ejercicio de competencias que afectan tanto a aquellas que el ordenamiento jurídico atribuye al titular del Departamento como a la aprobación de aquellas otras que se atribuyen a los órganos directivos del mismo.

Asimismo razones de eficacia, agilidad y coordinación aconsejan trasladar el ejercicio de las competencias atribuidas originariamente a esos órganos a favor de aquellos que asumen la gestión de las materias cuyo objeto se delega.

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 13 y concordantes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional decimotercera de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado y en el artículo 20 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

En su virtud dispongo:

Primero. *Gestión presupuestaria.*

1. Se delegan en el titular de la Subsecretaría del Departamento las competencias siguientes:

A. La autorización de las modificaciones presupuestarias para las que sea competente el titular del Departamento y la propuesta al Ministro de Economía y Hacienda de las demás modificaciones presupuestarias relativas al presupuesto del Departamento y de sus Organismos Públicos.

B. La aprobación y el compromiso del gasto, el reconocimiento de las obligaciones correspondientes y la propuesta de ordenación de pagos, con cargo al presupuesto del Departamento, tanto en relación con los créditos asignados a los servicios de la Subsecretaría como al resto de los servicios presupuestarios, que no estén atribuidas a otros titulares de órganos, hasta el límite de 12.020.240,09 €.

C. Las facultades encomendadas al titular del Departamento por las disposiciones vigentes en relación con el régimen de anticipos de caja fija y de pagos a justificar.

D. Las facultades de concesión de subvenciones públicas, incluidas las que se deriven del procedimiento de gestión de gastos, que no estén atribuidas a otros titulares de órganos, hasta el límite de 12.000.000 €.

2. Se delegan en los titulares de la Secretaría General Técnica y de las Direcciones Generales las competencias de:

A. La aprobación y el compromiso del gasto, el reconocimiento de las obligaciones correspondientes y la propuesta de ordenación de pagos,