

**10337** *RESOLUCIÓN de 30 de mayo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Acuerdo Marco Sectorial Estatal de Servicios Externos, Auxiliares y Atención al Cliente en Empresas de Servicios Ferroviarios.*

Visto el texto del I Acuerdo Marco Sectorial Estatal de Servicios Externos, Auxiliares y Atención al Cliente en Empresas de Servicios Ferroviarios (Código de Convenio n.º 9915485), que fue suscrito con fecha 21 de marzo de 2005 de una parte por la asociación empresarial AGESFER en representación de las empresas del sector y de otra por las centrales sindicales CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo Marco 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, 3 de mayo de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

**I ACUERDO MARCO SECTORIAL ESTATAL DE SERVICIOS EXTERNOS, AUXILIARES Y ATENCIÓN AL CLIENTE EN EMPRESAS DE SERVICIOS FERROVIARIOS**

**Artículo 1. *Ámbito territorial.***

El presente Acuerdo Marco Sectorial Estatal será de aplicación a la totalidad del territorio del Estado español

**Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.***

Este Acuerdo Marco Sectorial Estatal regulará las relaciones laborales entre las empresas y los/las trabajadores/as de contrata de servicios ferroviarios en los distintos sectores de explotación del servicio de carros portaequipajes y la prestación de ayuda a personas con movilidad reducida, Gestión de Centros de Servicio al Cliente de las diferentes Empresas Ferroviarias y Servicios Auxiliares de Orientación y Ayuda en Estaciones de Viajeros

Se entenderá por contrata de servicios ferroviarios a efectos de este Acuerdo Marco Sectorial Estatal, al vínculo que surge de la concesión de servicios entre cualquier empresa pública o privada, cuya actividad principal o secundaria sea ferroviaria, ya sea en el transporte de mercancías o viajeros, así como las empresas que tengan la titularidad de las infraestructuras que lo posibilitan, como contratante y/o concedente y una o varias empresas como contratistas y/o concesionarias

**Artículo 3. *Ámbito temporal.***

El presente Acuerdo Marco Sectorial, tendrá una duración de dos años, entrando en vigor el día uno de enero de 2005 y manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2006.

**Artículo 4. *Prórroga y Denuncia.***

El presente Acuerdo Marco Sectorial Estatal se entenderá prorrogado de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes, con treinta días de antelación, al menos de su fecha de terminación

**Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.***

Las condiciones pactadas en este Acuerdo Marco Sectorial Estatal forman un todo orgánico e indivisible que serán consideradas globalmente a efectos de su aplicación, quedando las partes obligadas al cumplimiento en su totalidad.

**Artículo 6. *Paz social.***

Las partes firmantes del presente acuerdo marco sectorial estatal, como manifestación de su voluntad de lograr un desarrollo de sus relaciones laborales en el ámbito funcional reflejado en el artículo 2, basado en el diálogo y la negociación, convienen expresamente, en tanto en cuanto

cumplan los compromisos contraídos, en no iniciar, convocar ni adoptar medida colectiva de presión alguna dirigida a la modificación, reforma, o revisión anticipada, total o parcial de la norma convenida.

**Artículo 7. *Competencia organización del trabajo.***

La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, técnica y prácticamente, corresponde a la dirección de la empresa contratista.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa los niveles adecuados de productividad y rendimiento, basados en el óptimo aprovechamiento de los recursos humanos y materiales.

**Artículo 8. *Comisión Paritaria.***

En el plazo máximo de dos meses desde la publicación del presente Acuerdo Marco se constituirá una Comisión Paritaria integrada por representantes de la organización empresarial y de los sindicatos firmantes del mismo.

La citada Comisión estará integrada por dos vocales, como máximo, por cada una de las citadas representaciones, y un asesor por cada representación.

La Comisión Paritaria tendrá como funciones la interpretación del presente Acuerdo, mediación en aquellas cuestiones que voluntariamente le sean sometidas por las partes afectadas por el mismo y vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, requiriéndose la unanimidad de sus integrantes para la adopción de cualquier acuerdo.

**Artículo 9. *Período de prueba.***

La duración del período de prueba no podrá exceder de tres meses para los técnicos titulados, ni de un mes para los demás trabajadores.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de Incapacidad Temporal, maternidad, y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

**Artículo 10. *Modalidades de contratación.***

Al objeto de fomentar el empleo, las partes se someten a las formas y modelos de contratación establecidos o que se establezcan por la legislación vigente en la materia.

**Artículo 11. *Subrogación.***

Cuando una Empresa pierda la adjudicación de los servicios que tiene concertados, por cualquier causa, con los contratantes de servicios ferroviarios a efectos del ámbito funcional del presente Acuerdo Marco Sectorial Estatal, la nueva empresa estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores que han venido prestando esos servicios, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos y los derechos y obligaciones que hayan venido disfrutando en los últimos seis meses en el puesto de trabajo anteriores a esta subrogación, siempre y cuando estos provengan de pactos y acuerdos lícitos, que se hayan puesto en su conocimiento junto con la documentación pertinente.

Para que proceda la subrogación de un trabajador será necesario que haya prestado servicios en el centro afectado por la misma, durante los seis meses anteriores a la finalización de la contrata.

Plantilla a computar a efectos de subrogación para el año 2005:

Cuando se produzca un cambio de titularidad de la contrata de servicios la nueva empresa contratista, estará obligada a:

Subrogarse del 80% del personal necesario para la realización de la prestación del servicio. Entendiendo dentro de la plantilla, tanto los trabajadores con el contrato suspendido con reserva de puesto de trabajo como los trabajadores que los sustituyen.

Si a efectos del cómputo no es posible aplicar el párrafo anterior se utilizará el mismo porcentaje pero tomando como base para el cálculo el

promedio del número de trabajadores contratados en los 12 últimos meses anteriores al momento de la subrogación.

Plantilla a computar a efectos de subrogación a partir del año 2006.

Cuando se produzca un cambio de titularidad de la contrata de servicios la nueva empresa contratista, estará obligada a:

Subrogarse del 85% del personal necesario para la realización de la prestación del servicio. Entendiendo dentro de la plantilla, tanto los trabajadores con el contrato suspendido con reserva de puesto de trabajo como los trabajadores que los sustituyen.

Si a efectos del cómputo no es posible aplicar el párrafo anterior se utilizará el mismo porcentaje pero tomando como base para el cálculo el promedio del número de trabajadores contratados en los 12 últimos meses anteriores al momento de la subrogación.

A los efectos de llevar a cabo la elección de los trabajadores que deben integrar los porcentajes citados en los párrafos precedentes, la misma se hará mediante el criterio de prevalecer los trabajadores de mayor, sobre los de menor tiempo de prestación de servicio en el lugar de trabajo de la contrata y subsidiariamente el de mayor número de hijos a cargo y en igualdad en número de hijos el de mayor edad. De igual forma si el resultado del cálculo de los porcentajes antes mencionados no diera un número entero, los trabajadores a subrogar serán en la cuantía del número entero inmediatamente siguiente.

Del total de trabajadores a subrogar la empresa entrante podrá determinar hasta un 15% máximo durante 2005, y un 10% a partir de 2006, en ambos casos el trabajador subrogado bajo este criterio deberá ser elegido entre los trabajadores que tuviesen el contrato indefinido o por obra y servicio determinado en los últimos seis meses.

En la determinación del personal a subrogar los representantes de los trabajadores no computarán en los porcentajes indicados anteriormente que serán subrogados por la empresa entrante manteniendo su condición hasta la celebración de elecciones sindicales.

A todos los efectos el 80% u 85% referido en los dos párrafos anteriores serán contratos por tiempo indefinido o en la modalidad de obra y servicio. El porcentaje restante podrán ser contratos temporales en sus diversas modalidades.

4. La Empresa contratista entrante, una vez conocida la adjudicación, lo pondrá en conocimiento de la empresa saliente, de los sindicatos más representativos a nivel estatal y de la asociación empresarial firmante del convenio, en un plazo no superior de 5 días desde el hecho producido.

En el citado plazo la empresa contratista saliente hará entrega a la empresa contratista entrante de la siguiente documentación:

- a) Certificación actualizada del organismo competente de estar al corriente de pago de cuotas a la Seguridad Social o en su caso resguardo acreditativo de haberlo solicitado.
- b) Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales del personal afectado.
- c) Fotocopia de los boletines de TC 2 de cotización a la Seguridad Social correspondientes a los seis últimos meses.
- d) Relación de personal afectado con las siguientes especificaciones:
  - 1) Nombre y apellidos.
  - 2) Número del DNI y letra del N.I.F.
  - 3) Domicilio del trabajador.
  - 4) Antigüedad en la Empresa.
  - 5) Modalidad del contrato, determinando la situación en que se encuentra la relación laboral.
  - 6) Si posee la condición de representante de los trabajadores y fecha de su nombramiento.
  - 7) Percepciones anuales del trabajador por todos los conceptos.
  - 8) Número de afiliación a la Seguridad Social.
  - 9) Estado civil y número de hijos a su cargo.
  - 10) Calendario de vacaciones especificado por trabajadores y referente al año.
  - 11) Fotocopia del contrato cuando exista.
  - 12) Condiciones «ad personam».
  - 13) Situación de disfrute días de Asuntos propios.
  - 14) Información sobre la situación derivada de la protección a la maternidad.

5. La Empresa saliente liquidará las partes proporcionales correspondientes a las pagas extras y los haberes pendientes de abono en un documento que en ningún caso se le denominará finiquito y que no tendrá efectos liberatorios con independencia de lo que en él se mencione.

En ningún caso el período de disfrute de vacaciones excederá del determinado en el Acuerdo Marco, ni podrá ser modificado unilateralmente por la nueva empresa el tiempo de disfrute de las mismas.

El acto de subrogación se realizará obligatoriamente, una vez conocida fehacientemente la adjudicación del servicio y antes de haberse comenzado el inicio del mismo.

#### Artículo 12. *Áreas funcionales.*

Se crea una Comisión de negociación conjunta de carácter mixto integrada por cuatro miembros, uno por cada una de las organizaciones sindicales firmantes y dos por la representación empresarial, cada una de las partes podrá tener 2 asesores con voz pero sin voto para la elaboración de una nueva clasificación profesional en el sector del ámbito funcional del acuerdo marco, con fecha límite para la realización de su cometido el 30 de junio de 2005, con el objetivo de adaptarlas a la realidad y exigencias de la producción.

#### Artículo 13. *Movilidad Geográfica.*

Ningún trabajador podrá ser trasladado de su lugar de prestación de servicio a otro fuera de su misma provincia, salvo acuerdo entre el trabajador y empresa.

Los trabajadores pertenecientes a las provincias de Madrid, Barcelona y Valencia, podrán ser trasladados temporalmente por el período máximo de un mes, sin generación de dietas, en un radio no superior a 20 kilómetros contados desde el lugar de prestación de servicio.

Los trabajadores pertenecientes al resto de las provincias, podrán ser trasladados temporalmente por el período máximo de un mes sin generación de dietas, en un radio no superior a 8 kilómetros contados desde el lugar de prestación de servicio.

En caso de que estos hechos se produzcan, serán rotativos por orden de antigüedad entre toda la plantilla de la misma categoría, respetándose, durante ese mes las condiciones de trabajo que vinieran disfrutando, y se avisará al trabajador y a la representación legal de los trabajadores por escrito, con 72 horas de antelación.

Compensación por desplazamientos superiores a los kilómetros pactados en los párrafos precedentes: 0,20 €/ Km.

#### Artículo 14. *Movilidad Funcional.*

La movilidad funcional en el seno de las empresas, vinculados por el presente Acuerdo Marco Sectorial tendrá el régimen legal y las limitaciones previstas en el Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores; todo ello salvo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

#### Artículo 15. *Retribuciones salariales.*

Las retribuciones salariales para el año 2005, en las empresas donde exista la categoría de Azafata/o Encargada/o o similar, serán de 10.043,64 euros brutos/año, de los cuales 1.080 euros brutos/año se abonarán en conceptos extrasalariales y 8.963,64 euros brutos/año se abonarán en conceptos salariales.

Las retribuciones salariales para el resto de las categorías serán de 9.936 euros brutos año distribuidos en los conceptos salariales y extrasalariales redactados en el presente artículo.

La distribución de las retribuciones salariales anteriormente mencionadas se realizará en 12 mensualidades con prorrateo de las pagas extras, o en 12 mensualidades más dos pagas extraordinarias (verano y navidad) donde existiera acuerdo.

Las retribuciones salariales para el año 2006 serán las que figuran en la tabla salarial anexo I.

La retribución de los trabajadores afectados por el presente acuerdo marco estará integrada por los siguientes conceptos:

##### A) Retribuciones fijas:

###### A.1 Conceptos salariales:

1. Salario Base.
2. Gratificaciones extraordinarias.
3. Complemento de antigüedad.
4. Ayuda manutención/ Mejora voluntaria.

###### A.2. Conceptos extrasalariales:

1. Plus Transportes.
2. Plus de vestuario.

##### B) Retribuciones variables:

1. Horas nocturnas.
2. Horas extraordinarias.
3. Horas extraordinarias por fuerza mayor.
4. Compensación por desplazamientos.

**Artículo 16. Horas extras.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en los términos establecidos en el artículo 24 del presente acuerdo marco.

Dichas horas se abonarán según las tablas salariales anexas.

De mutuo acuerdo, se optará entre Empresa y trabajador, entre abonar las horas extraordinarias fijadas en las tablas salariales anexas, o compensarlas con períodos equivalentes de descanso retribuido.

**Artículo 17. Horas extraordinarias por fuerza mayor.**

Serán consideradas como horas extraordinarias por fuerza mayor, las que se realicen con ocasión de accidentes o para solucionar necesidades urgentes o apremiantes que exijan el inmediato tráfico ferroviario.

El valor de las horas extraordinarias por fuerza mayor será el que aparece en las tablas salariales de este Acuerdo Marco Sectorial.

**Artículo 18. Plus de nocturnidad.**

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

El valor de la hora nocturna es el fijado en las tablas salariales del presente Acuerdo Marco Sectorial.

**Artículo 19. Cláusula de revisión salarial.**

Si el índice general del IPC establecido por el INE u organismo oficial competente para ello en dicho momento, registrara al 31 de diciembre de 2006 y en referencia a todo el año, un incremento superior al 3,5% se efectuará una revisión de todos los conceptos salariales y retributivos de las tablas salariales, por la cuantía en que supere ese 3,5%, el incremento servirá exclusivamente para actualizar las tablas salariales, a partir de las que se incluirá la subida prevista para el año 2007.

**Artículo 20. Antigüedad.**

Por cada trienio vencido el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad que, según nivel y Sector, se indica en las tablas salariales del presente Acuerdo Marco Sectorial, siendo devengada al mes siguiente de su cumplimiento.

A efectos de cómputo de este artículo, la antigüedad empezará a contar desde el día 1 del mes siguiente a la publicación en el BOE de este acuerdo marco.

**Artículo 21. Pagas extraordinarias.**

A partir del 1 de enero de 2005 los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes el importe de dos gratificaciones, integradas cada una de ellas por los conceptos siguientes:

**Paga de Verano:** Esta paga estará integrada por una mensualidad del salario base más la antigüedad que corresponda. Su abono, una vez devengada, se efectuará en la fecha de 30 de junio de cada año.

Se calcula para su devengo sobre un período de seis meses, que se corresponden, respectivamente, desde el 1 de enero hasta el 30 de junio.

**Paga de Navidad:** Esta paga estará integrada por una mensualidad del salario base más la antigüedad que corresponda. Su abono, una vez devengada, se efectuará en la fecha de 15 de diciembre de cada año.

Se calcula para su devengo sobre un período de seis meses, que se corresponden, respectivamente, desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre.

Las empresas podrán optar por el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias.

**Artículo 22. Garantía «Ad personam».**

Por ser condiciones, salariales y extrasalariales, mínimas las establecidas en este acuerdo marco, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual y solo para los trabajadores que presten sus servicios antes de la entrada en vigor del presente convenio

Dichas cantidades no podrán ser absorbidas, compensadas ni modificadas.

**Artículo 23. Plus de transporte y Plus de vestuario.**

El plus de transporte es un concepto económico de carácter extrasalarial, que consiste en una cantidad de dinero que se entrega para compensar los gastos que se realizan diariamente al desplazarse desde el domicilio a su centro de trabajo.

En 2006 dicho plus ascenderá a la cantidad de 1.117,80 € brutos anuales, distribuidos en 12 mensualidades, según tabla.

El plus de vestuario es un concepto económico de carácter extrasalarial, que consiste en una cantidad de dinero que se entrega para compensar el mantenimiento y limpieza del vestuario de trabajo.

En 2006 dicho plus ascenderá a la cantidad de 410,88 € brutos anuales, distribuidos en 12 mensualidades, según tabla.

**Artículo 24. Jornada.**

A partir del 1 de enero de 2005, la jornada laboral ordinaria será de 1.776 horas anuales efectivas, a razón de 40 horas semanales, y pudiendo ser distribuidas estas irregularmente.

En ningún caso, podrán realizarse más de 9 horas 30 minutos diarias, teniéndose en cuenta el carácter excepcional de esta situación, pudiéndose acumular o compensar el exceso de las mismas en un máximo de 3 semanas, salvo pacto o gráfico establecido entre las partes.

El exceso de horas sobre la jornada diaria habitual solo podrá ser realizado al final o inicio de la misma.

El descanso mínimo ininterrumpido entre jornada y jornada será de 12 horas.

La jornada anual de trabajo efectivo, es el resultado de restar al año natural los descansos semanales correspondientes, los 31 días naturales de vacaciones anuales, los 14 festivos anuales y los 2 días de asuntos propios.

Dentro de la jornada diaria continua que exceda de 6 horas, existirá una pausa de 20 minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

**Artículo 25. Descanso semanal.**

La duración del descanso semanal será de dos días ininterrumpidos, para todos los trabajadores, salvo pacto en contrario.

**Artículo 26. Licencias y Permisos retribuidos.**

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

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Dos días naturales en caso de nacimiento de hijo, o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización 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.

C) Un día por traslado del domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

E) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

F) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

La licencia referente al apartado C, se verá incrementada en dos días cuando el hecho causante requiera desplazamiento fuera de la provincia.

**Artículo 27. Licencias no retribuidas.**

Las licencias no retribuidas serán solicitadas por el trabajador y deberán ser autorizadas por la empresa. Estas licencias no afectarán a la antigüedad en la empresa.

#### Artículo 28. *Asuntos propios.*

Los trabajadores que presten servicios a jornada completa o en la modalidad de jornada parcial con cuatro días o más de prestación de servicios a la semana, tendrán derecho a 2 días de asuntos propios anuales a partir del 1 de enero del 2005. La solicitud se realizará por escrito, con una semana de antelación, no pudiendo coincidir más de una persona por turno, concediéndose por orden de solicitudes.

Los trabajadores que presten sus servicios con independencia de la modalidad contractual un número de días/año que sea igual o superior al 50% de los días laborales anuales referentes a este acuerdo marco, tendrán derecho a un día de asuntos propios, concediéndose conforme a lo establecido en el párrafo anterior.

#### Artículo 29. *Vacaciones.*

Dentro del último trimestre de cada año se establecerá de mutuo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa el calendario de vacaciones anual para el año siguiente.

Todos los trabajadores afectados por este Acuerdo Marco Sectorial Estatal, tendrán derecho a disfrutar vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales. El disfrute de las vacaciones no podrá ser sustituido ni compensado por cantidad económica alguna. El disfrute de dichos días se realizará de una sola vez o dividido en dos periodos (uno de 15 días y otro de 16 días), en caso de división del período vacacional se disfrutarán 15 días en los meses de julio, agosto y septiembre y 16 días en los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, octubre, noviembre de cada año, salvo acuerdo entre trabajador y empresa.

#### Artículo 30. *Régimen disciplinario.*

Definición.-Los trabajadores afectados por el presente Acuerdo Marco Sectorial Estatal podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación.

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

##### A) Faltas Leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes. Si como consecuencia de la falta se originase un perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros, esta falta podrá ser considerada como grave.
2. No cursar en tiempo la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por Incapacidad temporal. El tiempo máximo para justificar dicha baja, será de cuarenta y ocho horas, salvo circunstancias que lo imposibiliten, debidamente acreditadas, constituyendo requisito imprescindible la acreditación mediante el preceptivo parte oficial expedido por el facultativo.
3. El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeñas negligencias en la conservación de los géneros, artículos y materiales.
5. Emplear o portar para uso propio y privado, fuera de servicio prendas de la empresa.
6. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de los ámbitos donde se desarrolle el mismo. Si tales discusiones tuvieran lugar en presencia del público o produjeran escándalo notorio, podrá, ser consideradas como faltas graves o muy graves.
7. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
8. No comunicar a la Empresa, cuando no va a ser posible la asistencia al puesto de trabajo, dentro de las dos horas anteriores.

##### B) Faltas Graves: Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un mes.
2. Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos o distracciones durante las horas de trabajo efectivo.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia específica de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simulación de la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

7. Negligencia importante en la conservación de los géneros, artículos y materiales tanto propiedad de la Empresa, como de aquellas otras empresas para las que se presten los servicios.

8. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones o bienes de la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

10. La reiterada falta de aseo y pulcritud durante el servicio.

11. El abandono del trabajo sin causa justificada por segunda vez en un mes. Si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

12. Emplear o portar para uso propio y privado, fuera de servicio, artículos y enseres de la empresa salvo autorización expresa y por escrito de la misma.

13. Dejar de emitir o de cobrar, por negligencia, facturas a los clientes, sin perjuicio del reintegro de su importe. La falta voluntaria de esta obligación será considerada como falta muy grave.

14. La obstrucción a la realización de los informes y/o partes que haya dispuesto la Empresa. La falsedad u omisión de los datos contenidos en dichos documentos será considerada como falta muy grave.

15. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

16. La falta grave de atención y cortesía con el público, no reiterada, y en acto de servicio.

17. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.

##### C) Faltas Muy Graves: Se estimarán como tales las siguientes:

1. Más de ocho faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en el período de seis meses o doce durante un año.
2. Más de seis faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en un período de seis meses o doce durante un año. En caso de enfermedad o consulta médica, sólo se entenderá ausencia justificada la que se documente mediante el preceptivo parte de alta y baja expedido por el facultativo.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto y/o robo, tanto en relación con ésta, como a los compañeros de trabajo o con cualquier persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el servicio en cualquier otro lugar.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, géneros, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros o del público.
6. La embriaguez habitual cuando el trabajador esté en tiempo de servicio.
7. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a jefes, a compañeros y subordinados.
8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
9. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
11. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
12. Las faltas de respeto de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
13. El cobro de artículos a precio superior al facturado.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse cometido la primera.
15. La reincidencia en tres faltas leves o dos graves en un período de doce meses, aunque haya mediado sanción.

##### Régimen de Sanciones:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.  
Amonestación escrita.

Por faltas graves:

Inhabilitación para el ascenso por un plazo superior a un año.  
Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Por faltas muy graves:

Inhabilitación para el ascenso por un plazo no superior a dos años.

Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a dos meses.  
Despido.

Para la aplicación de las sanciones se atenderá al mayor o menor grado de responsabilidad del puesto, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

La Dirección de la Empresa notificará a los Representantes Legales de los Trabajadores las sanciones impuestas por faltas muy graves cometidas por los trabajadores.

Procedimiento Sancionador.—La facultad de las Empresas para imponer sanciones se deberá ejercitar siempre por escrito, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado, el afectado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, salvo amonestación verbal que no requerirá del requisito anterior.

Se establece como derecho supletorio al procedimiento sancionador, lo regulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Procedimiento Laboral.

Prescripción.—Prescribirá las faltas leves a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

No obstante, dichos plazos quedarán interrumpidos, mientras se tramite el expediente, teniendo en cuenta los plazos previstos en el párrafo anterior.

Cumplimiento de las Sanciones.—El cumplimiento de las sanciones prescribirá desde su imposición en el plazo de 6 meses para las faltas graves y de 1 año para las muy graves.

#### Artículo 31. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público, político o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, político o sindical.

2. El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria en un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este punto será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derechos a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo podrá solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La excedencia voluntaria se equipara respecto a la reserva del puesto de trabajo a la que se disfruta por maternidad.

6. Excepcionalmente los trabajadores tendrán derecho a situarse en situación de excedencia voluntaria por el período de un año con reserva de puesto de trabajo, esta modalidad de excedencias solo podrá ser ejercitada por el trabajador cuando en la fecha fijada de reingreso se encuentre vigente el contrato de trabajo que le vincula con el empresario concedente de la misma.

En las excedencias voluntarias y de maternidad, el trabajador deberá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo de su misma categoría o similar en un plazo no inferior a 15 días de la terminación de la misma.

#### Artículo 32. *Maternidad, cuidado de familiares.*

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma interrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

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

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

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen en el Real Decreto 1251/2001.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

#### Artículo 33. *Seguro de accidentes.*

Las empresas concertarán pólizas de seguro colectivo para cubrir las contingencias de los trabajadores derivadas de los accidentes de trabajo, salvo mejoras establecidas por las empresas, por los importes mínimos siguientes:

- A) Por muerte: 15.000 €.
- B) Por gran invalidez: 15.000 €.
- C) Por invalidez permanente absoluta: 9.000 €.

En caso de accidente, la empresa que no tenga cubierta la póliza correspondiente será la única responsable del abono de los citados capitales.

#### Artículo 34. *Prevención de riesgos laborales.*

Las partes se comprometen a desarrollar las acciones necesarias que afecten a la salud y seguridad en el trabajo, así como cuantas medidas sean precisas para el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.

Todos los trabajadores de las empresas son sujeto de la salud y seguridad laboral, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que las normas de prevención requieran.

Corresponde a cada Empresa la responsabilidad de garantizar la salud y la seguridad de sus trabajadores, desarrollar una política preventiva en dicha materia y fomentar la cooperación y participación en ella de todos los trabajadores.

#### Artículo 35. *Prendas de Trabajo.*

La dotación de estas prendas se hará atendiendo a las peculiaridades de los distintos sectores afectados por el presente Acuerdo Marco.

En materia de uniformidad e imagen, se estará a lo dispuesto en cada momento por las directrices marcadas por los clientes.

#### Artículo 36. *Derechos sindicales.*

Los derechos sindicales se regularán por lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 11/85 de 2 de Agosto de Libertad Sindical.

#### Artículo 37. *Horas sindicales.*

La representación legal de los Trabajadores dispondrá, de un crédito de horas sindicales por cada uno de los Delegados de Personal o miembros de comité elegidos, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas de los delegados de personal o de delegados sindicales pertenecientes a una misma empresa, a nivel estatal, podrán ser acumulables y disfrutables, entre ellos, por quien la central sindical a la que pertenezcan decida, y siempre que previamente lo comuniquen a la empresa afectada especificando el período de acumulación, para ello, se entregará un documento a la empresa donde figure nombre, apellidos, NIF, firma y número de horas de los Delegados que las ceden y persona a la que se ceden las mismas.

El uso de horas sindicales deberá ser notificado por escrito a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas a la fecha de disfrute.

#### Artículo 38. *Secciones Sindicales.*

Podrán constituirse Secciones Sindicales por aquellos trabajadores afiliados a los Sindicatos, de acuerdo con lo prevenido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Dichas Secciones Sindicales estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el lugar de prestación de servicio.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, la representación estatal del sindicato informará a la Empresa de los nombramientos que se produzcan de Delegados sindicales derivados de este Acuerdo Marco,

cuyos miembros gozarán de las mismas garantías que los Delegados de personal.

Entre las funciones de los Delegados Sindicales, independientemente de las establecidas en su legislación específica, se encuentran las de representación y defensa de los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la dirección de la Empresa, reconociéndoles esta última el derecho a la negociación colectiva.

#### Artículo 39. *Cuota Sindical.*

Los trabajadores que así lo soliciten a la dirección de la empresa, les será descontada la cuota sindical en la nómina mensual.

#### Artículo 40. *Liquidación y Finiquito.*

Cuando la persona esté afiliada a una central sindical, y expresamente lo solicite, será preceptiva la presencia de un representante del personal en el acto de la firma de su liquidación o finiquito.

#### Artículo 41. *Formación y Perfeccionamiento.*

Los trabajadores afectados por el presente acuerdo marco sectorial tendrán derecho:

A) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional

B) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

En todos los supuestos el trabajador vendrá obligado a presentar los oportunos justificantes de asistencia a exámenes y de matriculación.

### ANEXO I

#### Tabla salarial 2006

CATEGORÍA	CONCEPTOS SALARIALES			C. EXTRASALARIALES		H. EXTRA/ O FUERZA MAYOR	H. NOCTURNA
	S. BASE	AYUDA MANUTENCIÓN/ MEJORA VOLUNTARIA	ANTIGÜEDAD	PLUS TRANSPORTE	P. VESTUARIO		
AZAFATA/O ENCAR- GADA/O .....	572,03	71,51	17,16	93,15	34,24	7	1
RESTO CATEG. ...	564,08	71,51	16,92	93,15	34,24	7	1

**10338** *RESOLUCIÓN de 31 de mayo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores y erratas de la de 7 de marzo de 2005, que acordó el registro y publicación de las actas sobre el desarrollo del acuerdo de prórroga de 26 de diciembre de 2003, y sobre la extensión de la vigencia del punto segundo de la disposición transitoria octava del Convenio único para el personal laboral de la Administración General del Estado hasta el 31 de diciembre de 2004.*

Advertidos errores y erratas en el texto de las actas sobre el desarrollo del acuerdo de prórroga de 26 de diciembre de 2003, y sobre la extensión de la vigencia del punto segundo de la disposición transitoria octava del Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado hasta el 31 de diciembre de 2004, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 7 de marzo de 2005, en el BOE n.º 70, de 23 de marzo de 2005,

Esta Dirección General resuelve proceder a la rectificación de los citados errores y erratas:

En la página 10230, en el texto de la Resolución, tercera línea, donde dice: «... las actas...», debe decir: «... los Acuerdos de la Comisión Negociadora del Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado...».

En la página 10230, primer párrafo, primera línea, donde dice: «... las Actas...», debe decir: «... los Acuerdos de la Comisión Negociadora del Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado...».

En la página 10230, primer párrafo, sexta línea, donde dice: «... Actas que fueron suscritas...», debe decir: «... Acuerdos que fueron suscritos».

En la página 10230, tercer párrafo, primera línea, donde dice: «... las citadas Actas...», debe decir: «... los citados Acuerdos...».

En la página 10231, ANEXO I Modificación de Grupo Profesional:

Fila 8, donde dice: «Categoría Profesional: 603 Auxiliar de Servicios Generales, Convenio M.º Asuntos Sociales, Categoría Procedencia: Conductor, GP act.: 6, GP prop.: 5, Puestos: 0», debe decir: «Categoría Profesional: 603 Auxiliar de Servicios Generales, Convenio M.º Asuntos Sociales, Categoría Procedencia: Conductor, GP act.: 6, GP prop.: 5, Puestos: 8».

Fila 13, donde dice: «Categoría Profesional: 603 Auxiliar de Servicios Generales, Convenio: CIEMAT, Categoría Procedencia: Conductor N-4 FPI-N4A, GP act.: 0, GP prop.: 5, Puestos: 7», debe decir: «Categoría Profesional: 603 Auxiliar de Servicios Generales, Convenio: CIEMAT, Categoría Procedencia: Conductor N-4 FPI-N4A, GP act.: 6, GP prop.: 5, Puestos: 7».

Fila 40, donde dice: «Categoría Profesional: 503 Oficial de Servicios Generales, Convenio: M.º Agricultura, P. y Alim., Categoría Procedencia: Gula, GP act.: 5, GP prop.: 4, Puestos: 43», debe decir: «Categoría Profesional: 503 Oficial de Servicios Generales, Convenio: M.º Agricultura, P. y Alim., Categoría Procedencia: Guía, GP act.: 5, GP prop.: 4, Puestos: 43».