

15424 *RESOLUCIÓN de 26 de julio de 2007, de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, por la que se conceden becas para la realización de estudios de Máster en Universidades de Estados Unidos de América para el curso 2007-2008.*

Por Orden ECI/1759/2006, de 11 de mayo, se establecían las bases reguladoras y se convocaban becas para la realización de estudios de Máster en Ciencias Sociales y Humanidades en Universidades de Estados Unidos de América durante el curso 2007-2008.

Una vez confirmados por la Comisión Fulbright los programas y universidades receptoras de los candidatos seleccionados por la Dirección General de Universidades, y de conformidad con las atribuciones conferidas en el punto 5.9 de la Orden de convocatoria, he resuelto:

Primero.—Conceder las becas relacionadas en el Anexo de la presente Resolución en las universidades americanas y con las condiciones indicadas en el mismo.

Segundo.—La financiación de las becas concedidas, por importe total de 109.200 €, se efectuará con cargo a la aplicación presupuestaria 18.07.463A.781, de los Presupuestos Generales del Estado, con el desglose que se indica a continuación:

Anualidad 2007: 45.500 €.

Anualidad 2008: 63.700 €.

El pago del importe correspondiente a ejercicios futuros queda supeditado a la aprobación de los correspondientes créditos de los Presupuestos Generales del Estado.

Tercero.—En aplicación del punto 6.6 de la Orden de convocatoria, el importe de la dotación mensual de las becas concedidas ha sido calculado

según la ciudad de destino en Estados Unidos, con un importe máximo de 1.400,00 euros.

Cuarto.—El Ministerio de Educación y Ciencia, con cargo a la aplicación presupuestaria 18.07.463A.781 de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, financiará hasta un máximo de 5.000,00 € en concepto de gastos de matrícula o tasas académicas de cada uno de los beneficiarios. Esta aportación será transferida a la Comisión Fulbright quien se encargará de abonarla directamente a las universidades de destino de los becarios.

Quinto.—La Comisión Fulbright abonará a los becarios 1.250,00 € para gastos de viaje de ida y vuelta.

Sexto.—El Programa Fulbright ofrece a los beneficiarios un seguro de accidentes corporales y de asistencia sanitaria —excluida la obstetricia y la odontología—.

Séptimo.—Los beneficiarios de estas becas están obligados al cumplimiento de lo establecido en el apartado 8 de la Orden de convocatoria.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer, en el plazo de un mes, recurso potestativo de reposición. Asimismo, podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de su notificación. Dicho recurso no podrá ser interpuesto hasta que el anterior recurso potestativo de reposición, en el supuesto de haberse presentado, sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta.

Madrid, 26 de julio de 2007.—El Secretario de Estado de Universidades e Investigación, P.D. (Orden ECI/87/2005, de 14 de enero), el Director General de Universidades, Javier Vidal García.

ANEXO

Beneficiarios de becas para la realización de estudios de máster en universidades de Estados Unidos de América para el curso 2007-2008

Apellidos, Nombre Becario	NIF	Referencia	Universidad de destino	Fecha inicio	Fecha fin	Dotación mensual	Total por ejercicio		
							2007	2008	
							Dotación anual	Dotación anual	
AGUIRRE AROCENA, CLAUDIA.	16076528B	MFU2006-0012	NEW YORK UNIVERSITY.	01-AGO-2007	31-JUL-2008	1.400,00	7.000,00	9.800,00	
HYLANDER AGUILERA, ALBERTO.	44588839G	MFU2006-0003	SYRACUSE UNIVERSITY.	01-AGO-2007	31-JUL-2008	1.400,00	7.000,00	9.800,00	
LESACA ESQUIROZ, JAVIER.	44619816T	MFU2006-0008	GEORGETOWN UNIVERSITY.	01-AGO-2007	31-JUL-2008	1.300,00	6.500,00	9.100,00	
MEGIA PRIETO, INMACULADA.	71216458V	MFU2006-0002	RUTGERS UNIVERSITY.	01-AGO-2007	31-JUL-2008	1.250,00	6.250,00	8.750,00	
OCEJA CASTANEDO, JORGE.	13778530N	MFU2006-0009	SAN JOSE STATE UNIVERSITY.	01-AGO-2007	31-JUL-2008	1.350,00	6.750,00	9.450,00	
SOTO GONZALEZ, TERESA.	09439174C	MFU2006-0033	UNIVERSITY OF COLORADO AT BOULDER.	01-AGO-2007	31-JUL-2008	1.000,00	5.000,00	7.000,00	
YBARRA SATRUSTEGUI, CASILDA LOURDES.	28812411N	MFU2006-0026	NEW YORK UNIVERSITY.	01-AGO-2007	31-JUL-2008	1.400,00	7.000,00	9.800,00	
Total							45.500,00	63.700,00	

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

15425 *RESOLUCIÓN de 25 de julio de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Outdoorxtrm, S.L.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Outdoorxtrm, S.L. (Código de Convenio n.º 9016742), que fue suscrito con fecha 18 de junio de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, 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 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, 25 de julio de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

ANEXO I

I Convenio colectivo de la Empresa Outdoorxtrm, S.L. para los años 2007, 2008, 2009, 2010

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en cualesquiera centros de trabajo de la empresa Outdoorxtrm, S.L., y regulará las condiciones de trabajo de la misma.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio colectivo regulará las condiciones de trabajo entre Outdoorxtrm, S.L., y los trabajadores que prestan servicios para la

misma en todos los centros de trabajo que tiene abiertos en la actualidad, como en los que puedan abrirse en un futuro.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, el día 1 de enero de 2007, manteniendo su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2010.

Artículo 4. *Denuncia.*

Finalizado el plazo de vigencia del presente Convenio colectivo, se entenderá prorrogado por períodos anuales, si previamente a su vencimiento y con una antelación mínima de dos meses no es denunciado por alguna de las partes mediante el correspondiente escrito dirigido a la otra parte.

Artículo 5. *Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.*

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio, sustituyen y compensan a todas las retribuciones salariales que vinieran devengando los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución de la retribución global que disfrute.

Asimismo, serán respetadas todas las condiciones más beneficiosas que los trabajadores vienen disfrutando a la entrada en vigor del mismo, si consideradas en su conjunto y cómputo anual, les son superiores. En este caso, la diferencia entre salario según Convenio Colectivo y el salario que tengan los trabajadores que se encuentren prestando servicios en el momento de entrada en vigor de este convenio tendrá la denominación de «complemento personal», no absorbible y no compensable y actualizable de acuerdo con los incrementos salariales pactados en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 6. *Derecho supletorio.*

En lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo establecido en las disposiciones de carácter general (Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias del mismo).

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del presente Convenio Colectivo formada por las siguientes personas:

Por los trabajadores:

Doña Aranzazu I. Iglesias Martínez.
Doña Silvia Fernández Rotella.

Por la Empresa: Don Jesús Isasa Gai.

Esta Comisión se reunirá a solicitud de cualquiera de las partes, especificando previamente el tema a tratar en un plazo de diez días desde la convocatoria.

El posicionamiento de la Comisión Paritaria se reflejará en acta, que será redactada y firmada en los dos días hábiles siguientes.

Las partes podrán estar asistidas por los asesores que estimen oportunos, dotados éstos de voz pero no de voto.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretar el Convenio.
- b) Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que les sea sometidos por las partes.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Todas aquellas funciones que le sean conferidas por las partes de mutuo acuerdo.

La Comisión intervendrá en estas materias dejando a salvo la libertad de las partes para proceder en consecuencia.

Para los conflictos de interpretación o aplicación del Convenio se establece, con carácter previo a cualquier otra solución judicial o extrajudicial (SASEC UMAC, etc.) la interpretación de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

CAPÍTULO II

Tiempo de trabajo

Artículo 8. *Jornada laboral.*

La jornada ordinaria de trabajo para los trabajadores que presten servicios a tiempo completo, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a 15 minutos. Este período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

En el caso de los trabajadores menores de 18 años, el período de descanso tendrá una duración mínima de 30 minutos y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada ordinaria continuada exceda de cuatro horas y media.

Artículo 9. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

Se establece la realización obligatoria de aquellas horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

La Dirección de la empresa, llevará un registro mensual de las horas extraordinarias realizadas por cada trabajador.

La Dirección de la empresa y los trabajadores decidirán en cada caso de mutuo acuerdo si las horas extraordinarias realizadas serán compensadas económicamente o con descanso. En caso de desacuerdo serán compensadas con descansos, de acuerdo con las reglas de este artículo.

En caso de abono, el importe de las horas extraordinarias será el que figure en la tabla salarial anexa.

En caso de compensación con descansos, ésta tendrá lugar del siguiente modo:

Horas extraordinarias trabajadas entre las 8:00 y las 22:00: Se compensará cada hora por otra cuya fecha se convendrá entre empresa y trabajador.

Horas extraordinarias trabajadas entre las 22:00 y las 8:00: Se compensará cada hora por hora y media de descanso cuya fecha se deberá convenir entre empresa y trabajador.

En caso de desacuerdo, corresponderá a la empresa la determinación de la fecha del descanso, dentro de los dos meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

Artículo 10. *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de 30 días naturales de vacaciones.

La fecha para el disfrute de las vacaciones se fijará por acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores de acuerdo con las preferencias manifestadas por cada trabajador. El calendario de vacaciones deberá estar publicado antes del día 15 de febrero de cada año.

Las vacaciones habrán de ser disfrutadas obligatoriamente dentro del año natural, no pudiendo ser compensadas en metálico, ni acumuladas para años sucesivos. Si la fecha de disfrute estuviese fijada de antemano y no se pudiesen disfrutar por Incapacidad Temporal, maternidad, u otras circunstancias no imputables al trabajador a valorar por la empresa se le modificará la fecha establecida, pero siempre dentro del mismo año.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 11. *Retribuciones.*

La prestación profesional de servicios laborales por cuenta ajena de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, será retribuida con arreglo a los siguientes conceptos ordinarios:

1. Salario base.
2. Plus de desplazamiento.
3. Plus de polivalencia.
4. Plus de responsabilidad.
5. Plus de trabajo nocturno.
6. Pagas extraordinarias.

Dichos conceptos se recogen en las tablas salariales que figuran como anexo I del presente Convenio Colectivo.

Los incrementos pactados para los años de vigencia del presente Convenio, serán los que a continuación se indican:

Para el año 2008, el incremento salarial será el I.P.C. previsto para dicho año incrementado en un 0,5 %.

Para el año 2009, el incremento salarial será el I.P.C. previsto para dicho año incrementado en un 0,5 %.

Para el año 2010 el incremento salarial será el I.P.C. previsto para dicho año incrementado en un 0,5 %.

Artículo 12. *Normas específicas.*

1. Salario base: Este concepto se abonará a todos los trabajadores en atención al grupo profesional que ostente cada uno de ellos, según la cuantía reflejada en la tabla anexa. Se devengará por día natural.

2. Plus de desplazamiento: Se devengará mensualmente, percibiéndolo aquellos trabajadores que para la prestación de sus servicios en la empresa hayan tenido que realizar algún desplazamiento por motivos laborales a lo largo del mes en curso, debiendo pernoctar por tal razón fuera de su domicilio.

El montante de dicho plus será el establecido en la tabla anexa.

3. Plus de polivalencia: Será percibido con carácter mensual por aquellos trabajadores del grupo 4 que, para seis o más de las disciplinas que se enumeran en este apartado, hayan realizado el curso homologado por la empresa, superando el examen propuesto con una nota mínima de 7 puntos sobre 10.

La superación del antedicho examen dará lugar al percibo del plus durante un año, a partir del cual los conocimientos deberán ser ratificados mediante examen o valoración técnica de quien en cada momento determine la empresa, teniendo en cuenta para dicha valoración los mismos criterios que para la obtención del plus.

En todo caso, la empresa podrá reconocer a efectos de este plus los cursos realizados por los trabajadores en terceras instituciones.

A efectos de este plus se valorarán por parte de la empresa las siguientes disciplinas:

- Técnicas clown.
- Cuentacuentos.
- Técnicas micrófono.
- Magia.
- Maquillaje.
- Decoración.
- Globoflexia.
- Mascotas.
- Baile.
- Guiñol.

Al menos una vez al año, la empresa convocará exámenes para las disciplinas expuestas, nombrando un tribunal evaluador que estará compuesto por tres personas de las cuales al menos dos serán monitores.

La empresa hará pública la convocatoria de exámenes, así como los criterios de evaluación, con al menos quince días de antelación sobre la fecha de realización de estos.

4. Plus de responsabilidad: Se abonará a aquellos trabajadores del Grupo 4 que desarrollen labores que impliquen la coordinación de actividades en las que intervengan monitores a su cargo.

El plus se devengará con carácter diario, abonándose en la nómina de cada mes de acuerdo con las cantidades que figuran en la tabla anexa.

5. Plus por trabajo nocturno: Cuando la prestación de servicios se desarrolle entre las 22 y las 8 horas, el trabajador percibirá un plus por cada día trabajado en dicho horario en la cuantía que figura en tablas anexas.

Artículo 13. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores sujetos al presente Convenio, percibirán dos pagas extraordinarias, que se devengarán de la siguiente manera:

La primera, entre el 1 de enero y el 30 de junio.
La segunda entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

Ambas pagas serán prorrateadas de forma que la parte proporcional que se devengue cada mes sea abonada junto a la nómina correspondiente al mismo.

El importe de cada una de esas pagas será el correspondiente a una mensualidad del salario base que corresponda percibir al trabajador de acuerdo con la tabla anexa.

Artículo 14. *Diets y kilometraje.*

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán dietas cuando incurran en gastos de manutención y estancia como consecuencia de desplazamientos por motivos laborales fuera del término municipal en que está su centro de trabajo o su domicilio particular, que se abonarán en la cuantía establecida en la tabla anexa. Para las restantes anualidades de vigencia del Convenio se incrementarán conforme a lo previsto en el artículo 11 del presente Convenio, no pudiendo superarse en ningún caso

las cantidades que en cada momento establezca la normativa aplicable como exenta de tributación y/o cotización.

Se establecen las siguientes dietas:

- 1) Dieta completa: Realizar las dos comidas principales, pernoctar y desayunar fuera del lugar de residencia habitual.
- 2) Media dieta: Realizar una sola comida fuera del lugar de residencia habitual.

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma empresa, en que no se presten servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de tres kilómetros de la localidad donde está enclavada la empresa. Aún cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente trabajo resulte ser la residencia del productor, siempre que, independientemente de cada circunstancia no se le ocasione perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

Los trabajadores que, a petición de la empresa y durante la jornada laboral, voluntariamente acepten hacer sus desplazamientos en vehículo propio, percibirán como gasto de locomoción la cantidad de 0,19 € por kilómetro o aquella que en cada momento establezca la normativa aplicable como exenta de tributación y/o cotización.

Artículo 15. *Pago de salarios. Liquidaciones por finiquito.*

Pago de salarios.—La empresa deberá abonar dentro de los diez primeros días de cada mes los salarios devengados al mes anterior.

Liquidación por finiquito.—Toda comunicación de cese o preaviso deberá ir acompañada de la propuesta de finiquito que contemple el total de conceptos a liquidar.

En todo caso si se abona a los trabajadores una indemnización por cese de contrato de duración determinada, esta indemnización, deberá figurar en el correspondiente recibo de finiquito.

CAPÍTULO IV

Empleo y contratación

Artículo 16. *Ingresos.*

La Dirección de la empresa establecerá las condiciones y normas que considere más adecuadas para el ingreso de nuevo personal, a fin de lograr una selección y reclutamiento idóneos.

Se realizarán las pruebas de ingresos que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Los nuevos ingresos se realizarán con la consideración debida a la promoción profesional interna.

Artículo 17. *Contratos de trabajo. Modalidades.*

Los contratos celebrados entre la empresa y los trabajadores, deberá hacerse por escrito en modelo oficial si existiera, y se ajustarán a las normas legalmente establecidas, vigentes en cada momento y específicamente a las que figuran en el presente Convenio, comprometiéndose la empresa a la utilización de las distintas modalidades contractuales previstas en la Ley.

La empresa entregará copia de los contratos de trabajo a los representantes de los trabajadores en los términos establecidos legalmente.

1) Contrato para obra o servicio determinado.—La empresa podrá celebrar con sus trabajadores contratos bajo la modalidad de obra o servicio determinado, cuando exista la necesidad acreditada de llevar a cabo una obra o servicio con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

A los efectos de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, que puedan cubrirse con contratos para obra o servicio determinado, los siguientes:

- a) Cumpleaños.
- b) Colonias.
- c) Actividades de ocio contratadas por terceros no previsibles y de duración incierta.

En todos los casos, los trabajadores habrán de prestar servicios única y exclusivamente para la obra o servicio para los que han sido contratados.

Estos contratos tendrán la misma duración que tenga la obra o servicio de que se trate.

2) Contratación indefinida.—Cuando la empresa concierte con alguno de sus trabajadores un contrato indefinido, ya sea mediante una contratación indefinida inicial como mediante una conversión de contrato de duración determinada en indefinido, este contrato se celebrará en la modalidad de contrato de fomento de la contratación indefinida, siempre y cuando en atención a lo dispuesto en la normativa de aplicación, nos encontremos en uno de los supuestos que permiten la celebración de esta modalidad contractual.

En los contratos indefinidos a tiempo parcial se podrán realizar horas complementarias cuando así se hubiera pactado expresamente con el trabajador, en el contrato o mediante pacto posterior formalizado por escrito.

El número de horas complementarias no podrá exceder el 60 % de las horas ordinarias contratadas y, en todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Tales horas complementarias serán distribuidas por el empresario de conformidad con las necesidades de la empresa.

El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de dos días, dado lo imprevisible de la demanda de las actividades que lleva a cabo la empresa.

Artículo 18. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba si así consta por escrito. Dicho período será variable según sean los puestos de trabajo a cubrir y que, en ningún caso, podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal técnico titulado 6 meses.
- Personal técnico no titulado 2 meses.
- Contratados en prácticas:
- Titulados de grado medio 1 mes.
- Titulados de grado superior 2 meses.

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

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

Salvo pacto en contrario, la situación de I.T. que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 19. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores de la empresa Outdoorxtrm, S.L., estarán encuadrados en cada uno de los grupos profesionales previstos en el anexo II del presente Convenio.

Artículo 20. *Preavisos de cese.*

En el caso de los contratos temporales el empresario está obligado a preavisar al trabajador con quince días de antelación a la fecha de finalización de su contrato, siempre y cuando la duración del mismo sea igual o superior a un año, y cuando la duración del mismo haya sido inferior a un año, con una antelación mínima de tres días.

Del mismo modo, el trabajador que desee causar baja voluntaria en la empresa, y que se encuentre vinculado a la misma mediante un contrato de duración igual o superior a un año, se obliga a preavisar con quince días de antelación, y cuando la duración del mismo haya sido inferior a un año, con una antelación mínima de tres días.

En el supuesto de que el empresario no cumpla estos preavisos, éste deberá abonar al trabajador un día de salario por cada día de omisión de preaviso, con el límite de quince días.

En el supuesto de que sea el trabajador el que incumpla la obligación establecida en este artículo del Convenio, el empresario podrá descontarle un día de salario por cada día de omisión de preaviso con el límite de quince días.

CAPÍTULO V

Derechos de representación

Artículo 21. *Derechos de representación.*

Los trabajadores tienen derecho al ejercicio de la acción representativa en la empresa, de acuerdo con lo establecido en el Título II 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.

CAPÍTULO VI

Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 22. *Seguridad y Salud laboral.*

Las partes firmantes, adquieren el compromiso de aplicar con el máximo rigor el contenido íntegro de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, así como sus normas de desarrollo.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 23.

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

Artículo 24. *Graduación de las faltas.*

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

Artículo 25. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- A) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- B) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- C) El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- D) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- E) Falta de aseo o limpieza personal.
- F) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- G) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- H) La no utilización de los EPI, así como su mala conservación. La reincidencia en esta conducta será considerada como falta grave. Se considerará reincidencia la comisión de esta conducta después de haber sido amonestado por ello.

Artículo 26. *Faltas graves.*

- A) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de 30 días.
- B) Falta de dos a tres días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- C) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
- D) Discutir con los compañeros durante la jornada de trabajo.
- E) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- F) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- G) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- H) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- I) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se

considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

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

K) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

L) La no utilización de los EPI cuando de este hecho se derivaran consecuencias graves para el trabajador, sus compañeros o para la empresa, o cuando ésta conducta fuera la causa de un accidente de trabajo.

M) No atender al público con la corrección o diligencia debidos, siempre que esta conducta no sea considerada como falta muy grave.

Artículo 27. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

A) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.

B) Las faltas injustificadas al trabajo durante cuatro o mas días en un periodo de un mes.

C) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

D) Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

E) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

F) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

G) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

H) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

I) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

J) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

K) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

L) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin previo aviso.

M) La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.

N) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa en un periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas.

O) No atender al público con la corrección y diligencia debidos, manteniendo discusiones airadas, originando riñas o escándalos o generando quejas por parte de éste.

Artículo 28. *Régimen de sanciones.*

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

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta muy grave que se imponga.

Artículo 29. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas, serán las siguientes:

A) Por faltas leves.

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por faltas graves.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

C) Por faltas muy graves.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
Despido.

Artículo 30. *Prescripción.*

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas muy graves: 60 días.

Todas ellas 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.

CAPÍTULO VIII

Beneficios socio-asistenciales

Artículo 31. *Seguro colectivo.*

La empresa suscribirá una Póliza de Seguro Colectivo, que cubra las siguientes contingencias:

Muerte, derivada de accidente, sea o no laboral y de enfermedad profesional.

Incapacidad permanente total o absoluta, derivada de accidente, sea o no laboral y de enfermedad profesional.

Gran invalidez, derivada de accidente, sea o no laboral y de enfermedad profesional.

La cobertura de ese contrato de seguro alcanzará tanto al personal en activo, cualquiera que sea su edad, como al que estuviese en suspensión de contrato por incapacidad temporal o por el ejercicio de cargos públicos o sindicales.

El capital asegurado será de 20.000 euros. El importe de las primas correspondientes será abonado por la empresa.

Acogerá, asimismo, a los trabajadores eventuales de acuerdo con el tiempo estipulado en el contrato.

Tablas salariales

1. *Salario*

	Salario base	Plus de polivalencia - € mes	Plus de responsabilidad - € mes
Grupo 1. Directores de Área	1.884,00		
Grupo 2. Jefes de Departamento . .	1.500,00		
Grupo 3. Servicios Generales:			
3.1 Oficial	1.450,00		
3.2 Administrativo	1.200,00		
3.3 Auxiliar	925,00		
Grupo 4. Monitores	5,12/h	60	60
Grupo 5:			
A. Cocineros	1.000,00		
B. Camareros	924,15		
C. Jefe de Almacén	1.200,00		
D. Mozo de Almacén	950,00		
E. Recepcionistas	909,38		
E. Montador	8,50/h		

2. *Dietas:*

Dieta completa (con pernocta): 53 € día.

Dieta completa (gestión y abono de alojamiento directamente por de la empresa): 25 € día.

Media dieta (sin pernocta): 11 € día.

3. *Horas Extras:*

Trabajadas de 08:00 a 22:00: Precio hora ordinaria incrementado en un 25 %.

Trabajadas de 22:00 a 8:00: Precio hora ordinaria incrementado en un 35 %.

4. *Plus de trabajo nocturno:*

Trabajadas de 22:00 a 8:00: 7,00 €/día.

5. *Plus de desplazamiento:*

Responsable de proyecto: 30,00 €/día.

Trabajadores del Grupo 4: 10,00 €/día.

Trabajadores del Grupo 5 (Montadores): 10,00 €/día.

ANEXO II

Grupos profesionales

El personal que preste sus servicios, en cualquiera de las actividades propias de la compañía, se clasificará, en atención a la función que desarrolla, en los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1. Directores de Área:

Criterios generales.—Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional, y que consisten en dirigir las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Elaboran la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales.

Toman decisiones o participan en su elaboración, y desempeñan altos puestos de dirección o ejecución en la empresa.

Formación.—Se requiere la equivalente a titulación universitaria de grado superior o medio, o bien una dilatada experiencia en el sector.

Grupo 2. Jefes de Departamento:

Criterios generales.—Están incluidos en este grupo los trabajadores que, a las órdenes de los trabajadores del Grupo 1, o en su caso, de los del Grupo 2, ejercen funciones de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte del trabajador encargado de su ejecución. Asimismo, integran, coordinan y supervisan tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores.

Formación.—La formación requerida será la equivalente a titulación académica de grado medio, formación profesional de primer grado, o titulación específica a las tareas que desempeñe, o bien acredite una dilatada experiencia adquirida en el sector.

Grupo 3. Personal de Servicios Generales:

Criterios generales.—Están incluidos en este grupo los trabajadores que, a las órdenes de los directores del Grupo 1 que correspondan, ejercen funciones de naturaleza eminentemente administrativa, que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte del trabajador encargado de su ejecución.

Formación.—La formación requerida será la equivalente a titulación académica de grado medio, formación profesional de primer grado, o titulación específica a las tareas que desempeñe, o bien acredite una dilatada experiencia adquirida en el sector.

Grupo 4. Monitores:

Criterios generales.—Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen tareas consistentes en la ejecución de los programas asignados a las órdenes del monitor que en cada caso ejerza como coordinador. Dichas tareas podrán requerir conocimientos profesionales o aptitudes prácticas concretas.

De acuerdo con su experiencia, y, en todo caso, cuando la empresa decida asignarles esa responsabilidad, podrán realizar funciones de coordinación de otros monitores ejecutando, entre otras, las siguientes funciones:

Supervisión y dirección del trabajo de los monitores.

Supervisión de la correcta instalación y desarrollo del servicio.

Trato con clientes y usuarios del servicio.

Cumplimiento de los procedimientos establecidos.

Ayuda en la ejecución concreta de las actividades.

Realizar informes de las incidencias que pudieran producirse durante la actividad.

La empresa decidirá libremente que monitores actúan como coordinadores en cada momento, pudiendo asignar esa responsabilidad tanto para una como para varias actividades. El hecho de desempeñar la responsabilidad de coordinación en una o varias actividades no implicará la permanencia en esas funciones, ni la consolidación del derecho a percibir el plus de responsabilidad.

Formación.—La formación requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado, la equivalente al graduado escolar o la titulación específica a la tarea que desempeñe, aunque si no se tiene podrá suplirse con un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.

Grupo 5. Oficios Varios:

Criterios Generales.—Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, preestablecidas, que normalmente exigen conocimientos no profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación.

Formación.—La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia.

La compañía no está obligada a tener cubiertos todos los grupos profesionales que se describan, mientras los servicios no lo requieran, ni a reconocer la titulación personal, mientras no sea requerida para el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo.

El grupo profesional de cada trabajador deberá ser fijada en el momento de su contratación, pudiendo sufrir las variaciones posteriores debido al desarrollo y evolución profesional de cada trabajador.

Por analogía, se podrá asimilar a cualquiera de los grupos existentes otras de nueva creación derivadas de las nuevas actividades que en un futuro pudiera desarrollar la empresa.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

15426 *RESOLUCIÓN de 27 de julio de 2007, de Red.es, por la que se dispone la publicación de las cuentas anuales del ejercicio 2006.*

Conforme a lo establecido en el artículo 136.4 de la ley 7/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, que en su apartado cuarto establece que « las entidades que deban aplicar principios contables públicos así como las restantes que no tengan obligación de publicar sus cuentas anuales en el Registro Mercantil publicarán anualmente en el «Boletín Oficial del Estado» el balance de situación y la cuenta económico-patrimonial y un resumen de los restantes estados que conforman las cuentas anuales», se dispone la publicación de las cuentas anuales de la Entidad Pública Empresarial Red.es, del ejercicio 2006 para su general conocimiento.

Madrid, 27 de julio de 2007.—El Director General de la Entidad Pública Empresarial Red.es, Sebastián Murriel Herrero.