

Categoría	S. base	P. extras	P. conv.	Locom.	Bruto mensual	Bruto anual
Redactor Junior:						
Año 1	746,35	402,41	778,57	57,43	1.984,76	23.817,06
Año 2	746,35	436,94	909,44	57,43	2.150,16	25.801,87
Año 3	746,35	471,47	1.040,30	57,43	2.315,55	27.786,56
Redactor prácticas (2)	523,97	319,53	686,87	57,43	1.587,81	19.053,71
Técnico (3) Senior	628,90	430,04	1.000,70	57,43	2.117,07	25.404,89
Técnico (3) Junior:						
Año 1	523,97	319,53	686,87	57,43	1.587,81	19.053,71
Año 2	523,97	347,15	791,56	57,43	1.720,12	20.641,42
Año 3	523,97	374,78	896,25	57,43	1.852,44	22.229,24
Mozo (4)	181,40	127,33	301,12	57,43	667,28	8.007,30

(1) Infógrafos, Documentalistas.

(2) No más de dos años.

(3) Preimpresores, Fotomecánicos.

(4) Serán contratados bajo esta categoría aquellas persona que realicen trabajos no relacionados con la actividad propia de la Empresa.

15683 *RESOLUCIÓN de 2 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que registra y publica el II Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo 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 2 de julio de 2007, de una parte por la asociación empresarial AGESFER en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales UGT y CC. OO. en representación del colectivo laboral afectado, 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, 2 de agosto de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

II CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL ESTATAL DE SERVICIOS EXTERNOS AUXILIARES Y ATENCIÓN AL CLIENTE EN EMPRESAS DE SERVICIOS FERROVIARIOS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo Sectorial Estatal será de aplicación a la totalidad del territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

Este Convenio regulará las relaciones laborales entre las empresas y los/las trabajadores/as de contratistas 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, Servicios Auxiliares de Orientación y Ayuda en Estaciones de Viajeros, así como los servicios auxiliares de información personalizada en trenes; control de plazas y vehículos, cobro y recogida de ticket en los aparcamientos ferroviarios; venta, cambio y anulación de títulos de transporte; servicio de máquinas de auto-ventas e información, atención y asesoramiento al cliente; entrega de recaudación y control de instalaciones, así como los servicios auxiliares en las oficinas de entidades ferroviarias.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades existentes en la actualidad u otras que pudieran exigirse en el futuro por las empresas titulares de las infraestructuras. La inclusión requerirá del dictamen previo de la Comisión Paritaria de este Convenio.

A los efectos del párrafo anterior, se entenderá por contrata de servicios ferroviarios, al vínculo que surge de la concesión de servicios entre cualquier empresa, pública o privada, que tenga la titularidad de las infraestructuras o cuya actividad sea el transporte de mercancías o viajeros por ferrocarril, como contratante y/o concedente y una o varias empresas como contratistas y/o concesionarias con independencia de su actividad principal.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Acuerdo tendrá una duración de cuatro años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2007 y manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010.

Artículo 4. *Prorroga y denuncia.*

El presente Convenio Colectivo 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 Convenio 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 Convenio Colectivo 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 negociación, convienen expresamente, en tanto 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.

Se permitirá la permuta de turno entre trabajadores/as siempre y cuando se informe con 48 horas de antelación al mismo, firmado por las personas que lo realizan, y visado y firmado por el responsable del centro. La responsabilidad de la prestación del servicio recaerá en el trabajador/a a quien corresponda el turno después de efectuado el cambio. No obstante, las permutas no tendrán repercusión alguna en la retribución de los/as trabajadores/as afectados, el/la trabajador/a adscrito inicialmente al turno objeto del cambio recibirá la retribución íntegra que corresponda al mismo.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

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

La citada comisión estará integrada por tres vocales como máximo, por cada una de las citadas representaciones, y un asesor o asesora por cada representación.

De entre los miembros de las dos representaciones, firmantes del convenio, se nombrará un/a Secretario/a permanente que tendrá como funciones levantar acta de las reuniones, custodiar las mismas y los documentos que se entreguen para su archivo, entregando a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, fotocopia del documento debidamente sellada cuando se lo solicite por escrito cualquier miembro de la Comisión Paritaria. De igual modo tendrá como funciones las previstas en el articulado del presente Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá a solicitud, por escrito, de cualquiera de las dos representaciones, dirigido al secretario/a de la misma y a la otra representación, haciendo constar el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión, y resultará inexcusable para la otra representación la celebración de la reunión solicitada que se ajustará exclusivamente al orden del día señalado. El escrito de solicitud será remitido con cinco días de antelación, al menos, sobre la fecha prevista para la reunión solicitada.

No obstante en los conflictos colectivos que deriven en convocatoria de huelga, deberá reunirse en un plazo máximo de 48 horas.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, quedando válidamente constituida con la presencia o representación de 2/3 de cada una las representaciones. Para la adopción de acuerdos ser requerirá la unanimidad de sus integrantes.

Funciones de la Comisión Paritaria:

- La interpretación del Convenio.
- La de mediar, conciliar o arbitrar, en los Conflictos Colectivos que le sean sometidos por las partes. La Comisión Paritaria podrá proponer la designación de una persona para arbitrar la resolución de un conflicto determinado.

Las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, serán las que presenten las materias de conflicto a la Comisión Paritaria. Al objeto de garantizar la paz social durante la vigencia del presente Convenio, el intento de la solución de los conflictos colectivos pasará de forma prioritaria y en primera instancia, por la Comisión Paritaria, antes de recurrir los Tribunales, incluido el ejercicio del derecho de huelga.

Las resoluciones se tomarán en el más breve plazo posible no pudiendo superarse los diez días, computándose éstos desde aquel en que se tuvo conocimiento por las partes integrantes de la Comisión Paritaria.

- La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- La de llevar el control y registro de los acuerdos que alcancen las empresas y la representación de los/as trabajadores/as sobre aspectos económicos y sociales que supongan mejoras o modificaciones sobre las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo del Sector. Estos acuerdos deberán recogerse en acta firmada por las partes interesadas, y remitirse a la Comisión Paritaria para su control y registro, dentro de los diez días hábiles siguientes a su firma.

El/la Secretario/a de la Comisión Paritaria llevará un Libro Registro de estas actas en el que anotará la fecha de recepción, número de entrada, Empresa afectada y número de trabajadores/as, así como Sindicatos intervinientes, en su caso. Recibirá para ello un ejemplar del acta suscrita, con copia que devolverá sellada acreditando así la recepción. Dicha acta quedará depositada en la Secretaría bajo su custodia.

Informará a la Comisión Paritaria de aquellas actas que estén depositadas desde la última reunión de la misma.

e) La de estudiar la Clasificación Profesional y, en su caso, emitir informe, en el supuesto de incluirse nuevas actividades o servicios en el ámbito funcional, conforme a lo previsto en el artículo 2 del presente Convenio, y las funciones no estuviesen encuadradas en una de las Categorías Profesionales existentes.

f) Velará para evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Podrá ser consultada y deberá emitir informes acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse sobre estas materias.

g) Las previstas en el articulado del presente Convenio Colectivo.

h) Asimismo, las derivadas del contenido de la Ley 3/2007, Ley Orgánica para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

i) Cualquier otra que las leyes le otorguen.

CAPÍTULO II

Periodo de prueba y contratación

Artículo 9. *Periodo de prueba.*

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los/as técnicos tituladas/os. Para el resto de trabajadores/as no podrá exceder de un mes para los que sean contratados de forma eventual ni de dos meses para aquellas/os que sean contratadas/os desde su inicio de la relación laboral con la modalidad de contrato indefinido.

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

Durante el periodo de prueba, el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen como si fueran 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 periodo 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/la trabajador/a en la empresa.

Las situaciones de Incapacidad Temporal, maternidad, y adopción o acogimiento que afectan al/la trabajador/a durante el periodo 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 sea adjudicataria o concesionaria de los servicios ferroviarios previstos en el ámbito funcional del presente Convenio, la nueva empresa estará obligada a subrogarse de las/os trabajadoras/es que hayan 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 mismo puesto de trabajo anterior a la subrogación, siempre y cuando estos provengan de pactos y acuerdos lícitos, que se hayan puesto en su conocimiento junto con la documentación pertinente.

Plantilla a computar a efectos de subrogación:

Cuando se produzca un cambio de titularidad de la contrata de servicios la nueva empresa contratista, estará obligada a subrogarse de los/as trabajadores/as que hayan prestado servicios en el centro afectado por la misma, durante los seis meses anteriores a la finalización de la contrata de forma ininterrumpida. A estos efectos se entenderán comprendidos tanto las/os trabajadoras/es con el contrato suspendido con reserva de puesto de trabajo como las/os trabajadoras/es que los sustituyan.

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

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

En el citado plazo la empresa saliente hará entrega a la empresa 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 TC2 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, fecha de nacimiento.
2. Número de DNI y letra del NIF.
3. Domicilio del/la trabajador/a.
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 las/os trabajadoras/es y fecha de su nombramiento.
7. Percepciones anuales del/la trabajador/a por todos los conceptos.
8. Número de afiliación a la Seguridad Social.
9. Calendario de vacaciones especificado por trabajador/a y referente al año.
10. Fotocopia del contrato cuando exista.
11. Condiciones «ad personam».
12. Situación de disfrute días de Asuntos propios y vacaciones.

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 periodo de disfrute de vacaciones excederá del determinado en el presente Acuerdo, ni podrá ser modificado unilateralmente por la nueva empresa el tiempo de disfrute de las mismas.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 12. *Criterios generales.*

Los/as trabajadores/as que presten servicios en los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo quedan clasificados en Grupos Profesionales.

Por acuerdo entre el/la trabajador/a y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al Grupo Profesional correspondiente según lo previsto en el presente texto. De igual modo, se asignará al/la trabajador/a una de las Categorías Profesionales que se en recogen en este Capítulo. Las definiciones incorporadas en la presente clasificación no tienen carácter exhaustivo debiendo el/la trabajador/a de una determinada categoría realizar además de las funciones asignadas de forma expresa, todas aquellas funciones que sean complementarias o afines a la misma.

Las Categorías Profesionales a las que se refiere el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas, sin que las empresas vengan obligadas a establecer en su estructura organizativa todas y cada una de ellas. Será el/la empleador/a quien en el ejercicio de sus facultades de organización y dirección determine el volumen de cobertura de cada una de ellas en cada momento.

Artículo 13. *Grupos y categorías profesionales.*

Los Grupos Profesionales están determinados por aquellas Categorías que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo, es decir, concurren sobre las mismas idénticos factores de encuadramiento profesional: Formación, Mando, Experiencia, Autonomía y Responsabilidad.

Grupo I. Directivos.

Se encuadran en este Grupo aquellas Categorías Profesionales que requieren una determinada formación académica y titulación profesional de grado medio o superior, así como un elevado grado de responsabilidad en el ejercicio de sus funciones.

Jefe/a de Servicio. Es el/la empleado/a que con propia iniciativa y responsabilidad, actuando dentro de las directrices marcadas por la Dirección de la Empresa dirige la actividad de la misma en los servicios, zonas y/o equipos productivos que la misma determine, planificando, programando, coordinando y controlando los mismos y respondiendo de su buena marcha.

Grupo II. Mandos intermedios.

Se encuadran en éste Grupo aquellas Categorías que requieren una formación académica de grado medio, no precisando de titulación profesional específica, ejecutan sus funciones bajo las directrices emanadas de la Dirección de la Empresa y con absoluta responsabilidad en el ejercicio de las mismas.

Coordinador/a de servicio.—Es el/la empleado/a que con propia iniciativa y responsabilidad, actuando dentro de las órdenes dadas por el/la

Jefe/a de Servicio organiza, coordina y supervisa el trabajo del personal que tenga a sus órdenes. Durante el tiempo que la Dirección de la Empresa determine realizará las funciones propias de la categoría profesional de Azafata/o Encargada/o.

Azafata/o Encargada/o.—Es el/la empleado/a que actuando dentro de las órdenes dadas por el Jefe/a de Servicio o el Coordinador/a del Servicio coordina y supervisa el trabajo del personal del área o servicio asignado debiendo informar a sus superiores de todas las incidencias que surjan durante la realización del trabajo con relación a uniformidad, absentismo, limpieza, cumplimiento de horarios, etc., debiendo resolverlas en la medida de lo posible. Durante el tiempo que la Dirección de la Empresa determine realizará las funciones propias de la categoría profesional de azafata/o.

Grupo III. Personal auxiliar.

Se encuadran en este Grupo aquellas Categorías que requieren una formación de grado medio o elemental, no precisando de titulación profesional específica, salvo en lo relativo al conocimiento y dominio de idiomas en los casos que así se requiera expresamente, ejecutan sus funciones bajo supervisión con un alto grado de autonomía y responsabilidad en el ejercicio de las mismas.

Azafata/o.—Es el personal que realiza y atiende cada uno de los servicios de información y asistencia que han de dispensarse a los usuarios conforme a los servicios licitados y las especificaciones establecidas en los pliegos de condiciones.

Entre sus funciones y siguiendo las instrucciones de sus inmediatos superiores jerárquicos y la supervisión del Coordinador/a de Servicio, Azafata/o Encargada/o o persona en quién estos deleguen realizará las siguientes funciones prevalentes:

Atiende los requerimientos de los usuarios, de la solicitud de información general de los servicios prestados en la estación, de la referida a la comercialización y circulación de los trenes, de la correspondencia en las estaciones de paso, etc.

Recepción, y distribución de incidencias; pérdidas de títulos de transporte, aperturas, registro y cierre de expedientes y atención telefónica.

Controlar que el puesto de control de acceso cuenta con los elementos necesarios para la prestación de servicio.

Controlar los títulos de transporte y proceder a la cancelación de los mismos informando a los viajeros del número de coche y plaza de cada uno de ellos.

Comunicar posibles incidencias, solicitar ayudas y otros servicios, colaborando con el personal de la estación en labores de orientación.

Realizar la recepción y atención de los clientes en los puntos o recintos donde así esté establecido, controlando el funcionamiento general de estas dependencias así como de realizar y ejercer el control de la reposición y aprovisionamientos de la misma y la venta de artículos en los supuestos de los puntos de promoción.

Auxiliar Taquillero/a.—Es el personal, que dentro de los servicios de información y asistencia que han de dispensarse a los usuarios conforme a los servicios licitados y las especificaciones establecidas en los pliegos, se destina a asesorar y atender a los clientes en la obtención de títulos de transportes ferroviarios a través de las máquinas expendedoras automáticas y venta de los mismos mediante la utilización de los equipos instalados en las taquillas; en la venta de otros productos así como de aquellos otros servicios que no estén directamente relacionados con la circulación de los trenes. Asimismo, podrá desempeñar sus funciones en los puestos de cobro y control de los aparcamientos, en todo caso entre sus funciones se encuentran:

Controlar la salida y entrada de los clientes o vehículos por torniquetes y portillones.

Facilitar la comunicación en cuantas incidencias puedan afectar al servicio incluido la interlocución con el personal de seguridad, informar, instalar y sustituir carteles o avisos y de horarios en los paneles informativos.

Realizar el control de plazas y vehículos en los aparcamientos de las dependencias ferroviarias, controlando el funcionamiento de barreras y validadores de entrada y salida de clientes y vehículos.

Realizar el cobro y recogida de tickets, canjeo, control y estadística de tickets gratuitos.

Controlar cajeros automáticos y consumibles.

En el supuesto que el volumen de este servicio o el número de empleados con esta categoría así lo aconseje, la empresa podrá designar a alguno de ellos como encargado de taquilla/parking para coordinar el trabajo de un grupo de ellos, realizando adicionalmente a las funciones anteriores, las siguientes:

Las de índole administrativo de cada taquilla o parking.

Liquidación de ingresos.

Entrega de las recaudaciones y control contable de las mismas.

En este supuesto percibirá el plus de responsabilidad contemplado en las tablas salariales anexas durante el tiempo que realice las mismas.

Auxiliar.—Es el empleado/a que, en coordinación con la Azafata/o, colabora y realiza labores de orientación y asistencia al usuario, así como ayuda al viajero, especialmente en el transporte de equipajes cuando se trate de personas impedidas o con movilidad reducida (invidentes, lesionados o enfermos temporales, menores sin acompañante, ancianos, embarazadas o personas acompañadas de niños o bebés, etc.). En el desarrollo de sus funciones utilizará los medios materiales y técnicos disponibles para lo que deberá recibir las instrucciones o, en su caso, formación correspondiente y contar con la autorización para el manejo de los medios motorizados si así fuese necesario. Asimismo, realiza la recogida, ordenación y posterior depósito de los carros-portaequipaje en las estaciones, así como el mantenimiento integral de las isletas zonas de influencia y de los propios carritos.

Ordenanza.—Es el/la empleado/a encargado/a de preparar, recoger y repartir la correspondencia interna y externa, así como de la dotación de consumibles de las dependencias administrativas.

Las categorías antedichas, con independencia de los grupos profesionales en que están encuadradas realizarán cualesquiera otras funciones que vengan determinadas por lo establecido en los pliegos de condiciones, siempre y cuando estén encuadradas en el ámbito personal y funcional del presente convenio.

Artículo 14. *Movilidad geográfica.*

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

Los/as trabajadores/as pertenecientes a las provincias de Madrid, Barcelona y Valencia, podrán ser trasladados/as temporalmente por el periodo 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/as trabajadores/as pertenecientes al resto de provincias, podrán ser trasladados temporalmente por el periodo 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/a y a la representación legal de los/as trabajadores/as por escrito, con 72 horas de antelación.

La compensación por desplazamientos superiores a los kilómetros pactados en los párrafos precedentes será de 0,20 €/km para el año 2007 y el importe establecido en el Reglamento del IRPF vigente en cada momento para los restantes años de vigencia.

Artículo 15. *Movilidad funcional.*

A los efectos del ejercicio de la movilidad funcional, se entenderá que el Grupo Profesional cumple las previsiones que los artículos 22.2 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores asignan al mismo.

El/La trabajador/a deberá cumplir las instrucciones del/la empresario/a o persona en quién éste delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral definido en el presente Convenio. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Régimen retributivo

Artículo 16. *Retribuciones salariales.*

La retribución de los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo estará integrada por los siguientes conceptos:

I. **Salario Base.**—Es la parte de la retribución fija abonada a los/as trabajadores/as en función de su Grupo Profesional, por unidad de tiempo del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio, incluido los tiempos de descanso establecidos.

II. Complementos Salariales.

a) **De Puesto de Trabajo.** Se devengarán en virtud de las especiales características del puesto de trabajo asignado. No tendrán carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando dejen de efectuarse las funciones o desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

Plus de Quebranto de Moneda.
Plus de Responsabilidad.
Plus de Idiomas.

b) **Complementos salariales.** Se devengarán en razón de las características del trabajo y jornada, tienen carácter consolidable y, dadas sus especiales características no podrá en ningún caso tener la consideración de retribución absorbible.

Plus Convenio.
Plus de Asistencia.

c) **Complementos Personales.** Tales como aplicación de títulos o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador/a y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base. Asimismo, tendrá esta consideración la antigüedad consolidada. En ningún caso tendrán el carácter de conceptos salariales compensables ni absorbibles.

Antigüedad consolidada.

d) **Plus de Trabajo nocturno.** Dadas las especiales características del trabajo en el Sector, todos los/as trabajadores/as tendrán derecho a percibir por este concepto, la cuantía y en las condiciones en que se determina en el artículo 23 del presente Convenio Sectorial.

e) **Complementos de vencimiento periódico superior al mes.** Todos/as los/as trabajadores/as tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, cuyo devengo será semestral y su abono los días 30 de junio y 15 de diciembre de cada año.

Los/as trabajadores/as que ingresen o cesen durante el año, percibirán la parte proporcional de dichas pagas.

III. **Complementos Extrasalariales.**—Poseen esta naturaleza las compensaciones por:

Plus de Transporte.
Plus de Vestuario.
Dietas u otras compensaciones por desplazamientos.

IV. **Retribución en especie.**

V. En su caso, las mejoras voluntarias individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por el empresario.

Las retribuciones salariales para los años de vigencia del presente Convenio serán las que se pacten en las tablas salariales que figuran en anexo I.

Para el año 2007 se fija una retribución bruta anual de 11.142 €.
Para el año 2008 se fija una retribución bruta anual de 12.283 €.
Para el año 2009 se fija una retribución bruta anual de 14.083 €.
Para el año 2010 se fija una retribución bruta anual de 15.166 €.

La distribución de las retribuciones salariales se realizará en 12 mensualidades más dos pagas extraordinarias (verano y navidad).

El abono del salario mensual se realizará el último día hábil de cada mes y la entrega del recibo de salarios en los 7 primeros días de mes siguiente, asimismo, las empresas incluirán en el recibo de salarios la identificación del centro de trabajo.

Artículo 17. *Plus de idioma.*

Este plus lo percibirán todos/as aquellos/as trabajadores/as que por las características de su puesto de trabajo se les exija el conocimiento de idiomas. Se considerará que concurren las condiciones para ello, cuando además de contemplarse como requisito imprescindible en el pliego de condiciones y/o sea requerido por la propia empresa.

A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo, sólo se considerarán idiomas extranjeros y no las lenguas o idiomas establecidos como cooficiales en el Estado Español.

El citado plus se abonará con carácter mensual a partir del 1 de junio de 2008.

Artículo 18. *Plus de quebranto de moneda.*

Este plus se abonará a todas/os trabajadoras/os que como consecuencia de la realización de su función profesional deba manejar fondos económicos.

El citado plus se devengará de forma mensual en los valores que se reflejan en las tablas salariales.

Artículo 19. *Plus de asistencia.*

A partir de 1 de julio de 2008 se crea el plus de asistencia para todos/as los/as trabajadores/as vinculados por el presente Convenio.

Dicho plus será abonado por las empresas por la asistencia diaria efectiva al puesto de trabajo. Asimismo el citado plus será abonado cuando el trabajador disfrute descanso por asuntos propios u horas sindicales.

El citado plus se devengará en las siguientes cantidades:

Año 2008: 0.75 euros día efectivo de trabajo.

Año 2009: 0.75 euros día efectivo de trabajo.

Año 2010: 1.84 euros día efectivo de trabajo.

Artículo 20. *Plus de responsabilidad.*

El citado plus se abonará a todos/as los/as trabajadores/as encuadrados/as en los Grupos Profesionales I y II, por el desempeño de las funciones de mando y responsabilidad en las cuantías establecidas en las tablas salariales anexas, para cada año de vigencia del Convenio.

En ningún caso los/as trabajadores/as percibirán un plus de esta naturaleza superior al contemplado en las citadas tablas salariales. En el supuesto de que vinieran percibiendo a la firma del presente convenio un importe superior, la diferencia se consolidará como complemento ad personam.

	2007 Euros	2008 Euros	2009 Euros	2010 Euros
Jefe/a de servicio	150	155	160	165
Coordinador/a de servicio	90	95	100	105
Azafata/o encargada/o	60	65	70	75
Adjunto/a	30	35	40	45
Encargada/o de taquilla/parking ...	30	35	40	45

Artículo 21. *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 29 del presente Convenio Colectivo.

El valor de la hora extraordinaria para cada uno de los años de vigencia del Convenio será el siguiente:

Año 2007: 7,25 €.

Año 2008: 7,50 €.

Año 2009: 8,40 €.

Año 2010: 8,70 €.

De mutuo acuerdo, se optará entre la Empresa y trabajador/a, entre abonar las horas extraordinarias fijadas anteriormente, o compensarlas con periodos equivalentes de descanso retribuido.

Artículo 22. *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 exija el inmediato tráfico ferroviario.

Artículo 23. *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 para cada uno de los años de vigencia será el siguiente:

Año 2007: 1,10 €.

Año 2008: 1,20 €.

Año 2009: 1,30 €.

Año 2010: 1,40 €.

Artículo 24. *Cláusula de revisión salarial.*

Si el índice general de IPC establecido por el INE u organismo oficial competente para ello en dicho momento, registrara al 31 de diciembre de 2010 y en referencia a todo el año, un incremento superior al 5% se efectuará una revisión de todos los conceptos salariales y retributivos de las tablas salariales, por la cuantía en que se supere ese 5%, el incremento servirá exclusivamente para actualizar las tablas salariales, a partir de las que se incluirá la subida que se prevea para el año 2011.

Artículo 25. *Antigüedad.*

Por cada trienio vencido el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir la cantidad que, según nivel y Sector, se indica en las tablas salariales del presente Convenio Colectivo 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 de julio de 2005 cuyo valor será el que figure en el anexo I de tablas salariales.

Artículo 26. *Pagas extraordinarias.*

Las/os trabajadoras/es comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirán como complemento periódico de vencimiento superior al 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, el 30 de junio de cada año.

Su devengo se calculará sobre un periodo de seis meses, que se corresponde, del 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, el 15 de diciembre de cada año.

Su devengo se calculará sobre un periodo de seis meses, que se corresponde, del 1 de julio hasta el 31 de diciembre.

El abono de las pagas se podrá realizar a su vencimiento o prorrateadas en doce mensualidades, según acuerdo entre la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores/as. En todo caso, el acuerdo alcanzado será de aplicación a la totalidad de los/as trabajadores/as del centro.

Artículo 27. *Garantía «ad personam».*

Por ser condiciones, salariales y extrasalariales, mínimas las establecidas en este Convenio Colectivo, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual y sólo para las/os trabajadoras/es que presten sus servicios antes de la entrada en vigor del presente Convenio.

La diferencia que pudiera resultar a favor del trabajador/a se consolidará como complemento «Ad Personam» no siendo compensable ni absorbible y no sufrirá revalorización alguna durante la relación laboral del trabajador/a.

Artículo 28. *Plus de transporte y plus vestuario.*

1. El plus de transporte es un concepto económico de carácter extrasalarial. Como compensación de los gastos de transporte dentro de la localidad para el desplazamiento desde el domicilio al centro de trabajo y viceversa, en cuantía de 1.159 € brutos para el año 2007, 1.200 € brutos para el año 2008 y 2009 y 1.320 € brutos para el año 2010 que percibirán los/as trabajadores/as por día efectivo de trabajo conforme a lo establecido en las tablas anexas.

2. El plus de vestuario es un concepto económico de carácter extrasalarial. Como compensación de los gastos de mantenimiento y limpieza del vestuario de trabajo, cuyo importe es de 780 € brutos para el año 2007, 1.149 € brutos para el año 2008, 1.200 € brutos para el año 2009 y 1.320 € brutos para el año 2010 que percibirán los/as trabajadores/as por día efectivo de trabajo conforme a lo establecido en las tablas anexas.

CAPÍTULO V

Jornada y su distribución

Artículo 29. *Jornada.*

La jornada laboral ordinaria será de 1.776 horas anuales efectivas para los años 2007 y 2008, a partir del 1 de enero de 2009 será de 1.760, en ambos casos, a razón de 40 horas semanales de promedio, y pudiendo ser distribuidas irregularmente.

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 días de asuntos propios que correspondan en cada año de vigencia del convenio.

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

Para la determinación del coeficiente de proporción de jornada en los contratos de trabajo celebrados a tiempo parcial se seguirán las siguientes reglas:

a) Cuando se preste servicio a razón de cinco días de trabajo efectivo y dos de descanso se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Horas-semana contratadas}}{\text{Horas de jornada completa (40)}} \times 100 = \text{Coeficiente de proporcionalidad}$$

b) Cuando se preste servicio en determinados días a la semana y con independencia de que sea sábado, domingo o festivo se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Horas-año o proyección anual de las horas si el contrato es inferior al año}}{\text{Horas anuales de jornada completa}} \times 100 = \text{Coef. proporcionalidad}$$

Artículo 30. *Descanso semanal.*

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

Artículo 31. *Licencias y permisos retribuidos.*

El/la trabajador/a, 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 por el nacimiento de hijo/a y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a 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/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado I 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/a 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.
- H) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica 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 octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

Artículo 32. *Licencias no retribuidas.*

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

Artículo 33. *Asuntos propios.*

Los/as trabajadores/as 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 para el año 2007 y 2008, 4 días de asuntos propios anuales a partir del 1 de enero del 2009. La solicitud se realizará por escrito, con una semana de antelación, no pudiendo coincidir más de una persona por turno y concediéndose por orden de solicitudes.

Los/as trabajadores/as 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 laborables anuales referentes a este Convenio Colectivo, tendrán derecho a un día de asuntos propios, concediéndose conforme a lo establecido en el párrafo anterior.

El disfrute de los citados días no originará merma económica de ningún concepto de carácter salarial o extrasalarial.

Artículo 34. *Parejas de hecho.*

En relación con todos los/as trabajadores/as afectados por el vigente Convenio, se reconocen a las parejas de hecho los mismos beneficios que a las de derecho. A tal fin serán necesarios los requisitos y procedimientos de actuación siguientes:

- a) Certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento de la localidad donde resida.
- b) Declaración jurada, firmada por la pareja, en la que se haga constar los datos personales del/la trabajador/a y los de su pareja, responsabilizándose ambos, de la veracidad de los datos declarados.

- c) El beneficio se generará en el momento de presentación de los citados documentos.

Artículo 35. *Vacaciones.*

Todos los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio Colectivo, tendrán derecho a disfrutar 31 días naturales de vacaciones anuales retribuidas, que no podrán ser sustituidas ni compensadas por cantidad económica alguna.

Dentro del último trimestre de cada año se establecerá de mutuo acuerdo entre los/las representantes de los/as trabajadores/as y la empresa el calendario de vacaciones anual para el año siguiente. El disfrute de dichos días se realizará de una sola vez o, en su caso, dividido en dos periodos (uno de 15 días y otro de 16 días), en caso de división del periodo vacacional se disfrutarán 15 días naturales en los meses de junio (solo segunda quincena), julio, agosto, septiembre y el resto en cualquier época del año.

De no existir calendario de vacaciones en el centro, los quince días de vacaciones a disfrutar en el periodo estival comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, serán concedidos a elección del/la trabajador/a, si éste avisa por escrito con, al menos, dos meses de antelación de la fecha del disfrute, que deberá iniciarse obligatoriamente inmediatamente después del disfrute del descanso semanal, con independencia del día de la semana en que éste se produzca, prolongándose durante 15 días naturales e incorporándose en el turno de trabajo que corresponda.

En el supuesto que en el turno haya hasta 7 trabajadores/as sólo podrá disfrutar vacaciones uno/a de ellos/as. En caso de que haya de 8 o más trabajadores/as en el mismo turno, podrán disfrutar vacaciones en el mismo periodo dos de ellos/a. En el supuesto que de la aplicación de la regla anterior resultaran trabajadores/as sin derecho al disfrute en el periodo estival, las empresas facilitarán las medidas organizativas necesarias para garantizar el derecho. En todo caso, y habida cuenta que los turnos vacaciones pueden no ser coincidentes con quincenas naturales, de superponerse los turnos de vacaciones de diferentes trabajadores/as la empresa por razones organizativas podrá establecer otras formulas en la elección de los turnos.

Cuando el periodo de disfrute de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal (IT) derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

CAPÍTULO VI

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 36. *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/la trabajador/a 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 4 meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a situarse en situación de excedencia voluntaria por el periodo de un año con reserva de puesto de trabajo.

3. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as 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/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este epígrafe será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho 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.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 2 años, para el cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida alguna, hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando estas excedencias vengan precedidas de una reducción de jornada las cotizaciones realizadas durante la misma se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción.

Esta misma situación se tendrá en cuenta para las indemnizaciones en caso de despido o extinción del contrato de trabajo.

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

5. El/la trabajador/a 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.

En las excedencias voluntarias y por cuidado de hijos/as y familiares, el/la trabajador/a 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 37. *Suspensión de Contrato por Maternidad y paternidad.*

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a 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, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En caso de que ambos progenitores 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 párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá

una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los/as trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis ET modificado por la LO 3/2007, de 22 de marzo.

2. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.—En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del ET modificado por la LO 3/2007, de 22 de marzo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

CAPÍTULO VII

Protección de la maternidad y conciliación

Artículo 38. *Protección del embarazo y la lactancia natural.*

A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, la empresa procederá de la siguiente manera:

1. Las mujeres embarazadas y las que estén lactando de forma natural, recibirán la vigilancia de la Salud adecuada a los riesgos específicos de su puesto de trabajo, protocolizada y adecuada para las sustancias con las que trabaja.

2. Las empresas están obligadas en la Evaluación de riesgos a determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o aquellas que estén lactando de forma natural, a agentes, procedimientos o condiciones que puedan influir negativamente en su capacidad reproductiva, el embarazo o la lactancia, y las medidas correctoras a adoptar que deberán ser conocidas por la trabajadora.

3. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la salud de la mujer embarazada o el feto, así como, para la mujer que esté lactando de forma natural o el bebé a través de la leche materna, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, en todo caso, la no realización de trabajos nocturnos o el trabajo a turnos, ni ocupará puestos que impliquen realizar trabajos declarados como tóxicos, penosos o peligrosos.

4. En todo caso tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo

que exige su situación, sin que dicha modificación suponga merma de su contrato de trabajo. La asignación indicada se realizará dentro de los límites establecidos por la legislación vigente y atendiendo las indicaciones médicas siempre que vengan motivadas y con la indicación aproximada del esfuerzo a soportar.

5. Si el cambio o la adaptación de su puesto de trabajo no resultará técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, se facilitará por la Empresa toda la documentación necesaria y con la debida prontitud, como máximo una semana desde que la trabajadora haga la petición, para que pueda solicitar la suspensión del contrato por riesgo durante el Embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

6. Las trabajadoras embarazadas, así como los padres y madres con hijos menores de 3 años tendrán preferencia en la permanencia en el centro de trabajo cuando existan traslados.

7. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de su remuneración, para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa, acompañando justificación médica de la necesidad de la realización de estas actividades y exámenes dentro de la jornada de trabajo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 39. *Periodo de lactancia.*

1. Las trabajadoras durante el período de lactancia de hijo/a menor de 9 meses tendrán derecho a la ausencia de una hora del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica 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 octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 40. *Conciliación de la vida laboral y familiar.*

Derecho a adaptar la jornada laboral para conciliar la vida laboral con la vida familiar y personal en los términos establecidos por la Ley.

Artículo 41. *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

Conforme a lo previsto en el Capítulo III de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Habida cuenta que el apartado 3 del artículo 46 de la citada Ley contempla la necesidad de que los planes de igualdad incluyan la totalidad de una empresa, y que por otro lado, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria para las empresas de menos de 250 trabajadores/as.

Las empresas afectadas por el ámbito de aplicación del presente Convenio, con más de 250 trabajadores/as están obligadas a elaborar un plan de igualdad con el alcance y contenido establecidos en la legislación vigente, entendiendo por éste, un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Fijando los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre muje-

res y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

CAPÍTULO VIII

Protección social

Artículo 42. *Incapacidad temporal.*

En los supuestos de IT derivada de accidente laboral con o sin hospitalización, las empresas complementarán hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior a la fecha de la misma, a partir del 16.º día hasta los 6 meses.

En los supuestos de IT derivada de contingencia común con hospitalización, las empresas complementarán hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior a la fecha de la misma, durante los días de que permanezca ingresado.

En los supuestos de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral sin hospitalización, se complementará lo establecido en la legislación vigente, hasta el 75% de la base de cotización del mes anterior a la fecha de la misma, desde el 4.º al 31.º día de IT, a partir del 1 de enero de 2008. A partir de 1 de enero de 2010 se complementará hasta el 85% de la base de cotización del mes anterior a la fecha de la misma desde el día 32.º al 50.º día de IT ambos inclusive.

A partir de 1 de enero de 2009 se complementará hasta el 50% de la base de cotización del mes anterior a la fecha de la misma, del 1.º al 3.º día ambos inclusive.

El complemento aquí establecido está referido al primer proceso de incapacidad en todos los casos.

Artículo 43. *Seguro de accidentes.*

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

- a) Por muerte: 17.000 euros.
- b) Por gran invalidez: 17.000 euros.
- c) Por invalidez permanente absoluta: 10.000 euros.

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

Artículo 44. *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 Laboral y normas de desarrollo.

Todos los/as trabajadores/as 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/as, desarrollar una política preventiva en dicha materia y fomentar la cooperación y participación en ella de todos los/as trabajadores/as.

Artículo 45. *Procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos.*

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como a su reglamento de aplicación; sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

La Comisión Paritaria podrá designar en cada caso la composición del órgano de mediación correspondiente, sometiéndose a las reglas y procedimientos establecidos en el ASEC y su reglamento, actuando en el seno del propio Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Artículo 46. *Prendas de trabajo.*

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

Las empresas dispondrán de 7 días a contar desde la fecha de inicio de su relación mercantil con el cliente, para reunirse con los/as representantes de los/as trabajadores/as para pactar la entrega de ropa necesaria en cada centro de trabajo.

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

A título de referencia, la dotación será de:

Un Abrigo.
Dos Chaquetas.
Dos Chalecos, cuando así se les exija.
Tres Camisas de verano.
Dos Camisas de invierno.
Dos pantalones o faldas, a elegir por la trabajadora.
Corbata, pañuelo, bolso y un par de guantes, cuando así se les exija.
Un par de zapatos.

Esta misma dotación de ropa se repondrá en el caso de deterioro de las mismas.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 47. *Horas sindicales.*

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

Las horas de los/as delegados/as de personal o de delegados/as sindicales pertenecientes a una misma empresa, a nivel estatal, podrán ser acumulables y disfrutables, entre ellos/as, por quien la central sindical a la que pertenezcan decida, y siempre que previamente lo comuniquen a la empresa afectada especificando el periodo de acumulación, para ello, se entregará un documento a la empresa donde figure nombre, apellidos, NIF, firma y número de horas de los/as Delegados/as 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 48. *Secciones sindicales.*

Podrán constituirse Secciones Sindicales por aquellos/as trabajadores/as afiliados/as 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/as Sindicales elegidos/as por y entre sus afiliados/as 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/as sindicales derivados de este Convenio Colectivo, cuyos miembros gozarán de las mismas garantías que los Delegados/as de personal.

Entre las funciones de los Delegados/as 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/as afiliados/as 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 49. *Cuota sindical.*

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

Artículo 50. *Liquidación y finiquito.*

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

Artículo 51. *Formación y perfeccionamiento.*

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio Colectivo 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/la trabajador/a vendrá obligado/a a presentar los oportunos justificantes de asistencia a exámenes y de matriculación.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 52. *Régimen disciplinario.*

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio Colectivo 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/una trabajador/a 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 periodo de un mes. Si como consecuencia de la falta se originase un perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as, 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/as, 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/as compañeros/as 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 considerada 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. Mas de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo 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/a trabajador/a, 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 preste los servicios.

8. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el/la trabajador/a, sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones o bien de la Empresa, podrá ser considerado 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/as, 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 de 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 periodo de seis meses o doce durante un año.

2. Mas de seis faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en un periodo de seis meses o doce durante un año.

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 o compañeras 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/as o del público.

6. La embriaguez habitual cuando el/la trabajador/a esté en tiempo de servicio.

7. El acoso sexual y el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso psicológico, o por razón de sexo, a jefes o jefas, a compañeros o compañeras y a subordinados o subordinadas.

8. Las faltas de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los/as trabajadores/as, comprendidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a jefes/as, a compañeros/as y subordinados/as.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

13. Originar frecuentes riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo.

14. El cobro de artículos a precio superior al facturado.

15. 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.

16. La reincidencia en tres faltas leves o dos graves en un periodo 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 no 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/as y en la empresa.

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 antes de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, salvo las derivadas de hurto, faltas de asistencia y puntualidad, la empresa deberá abrir el oportuno expediente, de acuerdo a los requisitos siguientes:

1. Tan pronto como tenga conocimiento de la falta cometida, lo comunicará por escrito a la persona afectada y al comité de empresa o delegados/as de personal, así como al sindicato al que esté afiliado/a, con expresión de los hechos imputados.

2. Estas personas, en el plazo de cinco días, efectuarán las alegaciones que consideren oportunas, por el mismo conducto, afirmando, negando o clarificando los hechos.

3. Transcurrido el plazo, se haya o no recibido contestación, la dirección, la dirección de la empresa, a la vista de las pruebas aportadas, una vez valoradas en su conjunto, procederá al archivo de lo actuado o ejercerá su acción sancionadora, si procede.

En todo caso, la valoración de las faltas y las correspondientes sanciones, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

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.

Disposición adicional única. *Pacto de repercusión en precios y competencia desleal.*

Ambas representaciones, empresarial y sindical, hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios.

Se considerará competencia desleal, y baja temeraria, con los siguientes valores horas:

Año 2007: 6,27 euros hora sin coste empresarial y del nivel salarial de un/a azafato/a.

Año 2008: 6,92 euros hora sin coste empresarial y de nivel salarial de un/a azafato/a.

Año 2009: 8,00 euros hora sin coste empresarial y de nivel salarial de un/a azafato/a.

Año 2010: 8,62 euros hora sin coste empresarial y de nivel salarial de un/a azafato/a.

Estos costes, en los que no está incluido el IVA, se actualizarán anualmente por parte de la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio para los años 2008, 2009 y 2010.

Disposición transitoria única.

El régimen previsto para el disfrute del periodo de vacaciones entrará en vigor el 1 de enero de 2008.

ANEXO I

Tablas salariales

	2007	2008		2009	2010
	Valor mensual 2.º semestre	Valor mensual 1.º semestre	Valor mensual 2.º semestre	Valor mensual	Valor mensual
Salario base grupo profesional III	617,86	617,86	617,86	675,00	714,43
Salario base grupo profesional I y II	627,86	632,86	632,86	695,00	739,43
Plus convenio	83,33	83,33	85,84	131,83	134,00
Antigüedad			17,00	17,00	17,00
Plus idioma			15,00	15,00	15,00
Plus quebranto			15,00	15,00	15,00

	Valor mensual	Valor día	Valor día	Valor día	Valor día
Plus transporte	100,00	5,41	5,41	5,45	6,00
Plus vestuario	95,75	5,18	5,18	5,45	6,00
Plus asistencia			0,74	0,75	1,84

** En septiembre de 2009 se abonará una paga adicional de 83 euros.

** En septiembre de 2010 se abonará una paga adicional de 108 euros.

Pluses de responsabilidad:

	2007 - Euros	2007 - Euros	2007 - Euros	2007 - Euros
Jefe/a de Servicio	150	155	160	165
Coordinador/a de Servicio	90	95	100	105
Azafata/o Encargada/o	60	65	70	75
Adjunta/o	30	35	40	45
Encargada/o de Taquilla/Parking .	30	35	40	45

15684 *ORDEN TAS/2519/2007, de 30 de julio, por la que se clasifica la Fundación Red Madre, y se procede a su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.*

Por Orden se clasifica y registra la Fundación Red Madre:

Vista la escritura de constitución de la Fundación Red Madre, instituida en Madrid.

Antecedentes de hecho

Primero.—Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la Institución en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La Fundación fue constituida mediante escritura pública; otorgada ante el Notario de Madrid, don Santiago Mora Velarde, el 14 de marzo de 2007, con el número 441 de su protocolo y subsanada por otra otorgada ante el mismo Notario de Madrid, el 28 de junio de 2007, con el número 1.206 de su orden de protocolo; por doña Carmina García Valdés García, don Gonzalo Castañeda Pérez, don Rafael Lozano Rubio y don Manuel de Echanove Ravello.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de treinta mil euros, aportados por los fundadores y depositados en una entidad bancaria a nombre de la Fundación.

Cuarto.—El Patronato de la Fundación esta constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidente: Doña Carmina García Valdés García.

Vicepresidente: Don Benigno Blanco Rodríguez.

Secretario Gral.: Don Gonzalo Castañeda Pérez.

Vocales: Don Rafael Lozano Rubio, Don Manuel de Echanove Ravello y Don Alejandro Rosal Valls-Taberner.

Quinto.—El domicilio de la entidad radica en la calle Pamplona, número 49, bajo, de Madrid, CP 28039, y su ámbito territorial de actuación, según consta en el artículo 5 de los Estatutos, será todo el territorio del Estado.

Sexto.—El objeto de la Fundación queda determinado en el artículo 6 de los Estatutos, en la forma siguiente:

Los fines de interés general de la Fundación son:

1. Promover la concesión de ayudas y sistemas de asistencia gratuitos a la mujer embarazada, tanto del sector público como del privado.

2. Asesorar a toda mujer sobre cómo superar cualquier conflicto que su embarazo le pueda suponer e informarla sobre los apoyos o ayudas, tanto de origen público como privado, que pueda recibir para llevar a buen término su embarazo.

3. Promover la creación de entidades y redes de apoyo y asistencia a la mujer embarazada.

4. Asistir y apoyar a toda mujer embarazada para que pueda llevar a buen término su embarazo.

5. El desarrollo de programas de educación afectivo sexual con la finalidad de reducir el número de embarazos no deseados.

6. El cuidado y acogida de la infancia más desfavorecida.

7. La asistencia en cualquiera de sus necesidades a las personas más desfavorecidas, con especial atención a la población inmigrante.

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación, queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constando expresamente el

carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando obligado, dicho órgano de gobierno, a la presentación de las cuentas y del plan de actuación anuales ante el Protectorado.

Vistos la Constitución Española, la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, y los Reales Decretos 553/2004, de 17 de abril, 562/2004, de 19 de abril, 1600/2004, de 2 de julio, y 1337/2005, de 11 de noviembre.

Fundamentos de Derecho

Primero.—A la Administración General del Estado-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales le corresponde el ejercicio del Protectorado del Gobierno sobre las fundaciones de asistencia social, respecto de aquellas de competencia estatal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34 y disposición transitoria tercera de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, así como en el artículo 40 del Reglamento de fundaciones de competencia estatal, aprobado mediante el Real Decreto 1337/2005, de 11 de noviembre, en relación con el Real Decreto 553/2004, de 17 de abril, por el que se reestructuran los Departamentos Ministeriales (artículo 9), y con los Reales Decretos 562/2004, de 19 de abril, y 1600/2004, de 2 de julio, por los que se aprueba y desarrolla, respectivamente, la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad es competente para resolver el presente expediente, en virtud de la Orden TAS/2268/2006, de 11 de julio, sobre delegación del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (BOE del día 13 de julio).

Segundo.—La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, en sus artículos 34 y 35, así como el artículo 43 del Reglamento de fundaciones de competencia estatal, aprobado por Real Decreto 1337/2005, de 11 de noviembre, establece que son funciones del Protectorado, entre otras, velar por el respeto a la legalidad en la constitución de la fundación e informar, con carácter preceptivo y vinculante para el Registro de Fundaciones de competencia estatal, sobre la idoneidad de los fines y sobre la adecuación y suficiencia dotacional de las fundaciones que se encuentren en proceso de constitución.

Tercero.—La documentación aportada reúne los requisitos exigidos en los artículos 3, 10, 11 y 12 de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones.

Cuarto.—La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, en su artículo 36, establece que existirá un Registro de Fundaciones de competencia estatal dependiente del Ministerio de Justicia, en el que se inscribirán los actos relativos a las fundaciones que desarrollen su actividad en todo el territorio del Estado o principalmente en el territorio de más de una Comunidad Autónoma. La estructura y funcionamiento del citado Registro se determinarán reglamentariamente. Asimismo, la disposición transitoria cuarta de dicha Ley y la Disposición transitoria única del Reglamento de Fundaciones de competencia estatal, establecen que, en tanto no entre en funcionamiento el Registro de Fundaciones a que se refiere el citado artículo, subsistirán los Registros de Fundaciones actualmente existentes.

Quinto.—La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, establece que se inscribirán en el Registro, entre otros actos, la constitución de la fundación, el nombramiento, revocación, sustitución, suspensión y cese, por cualquier causa, de los miembros del patronato y otros órganos creados por los Estatutos, y las delegaciones y apoderamientos generales concedidos por el patronato y la extinción de estos cargos.

Sexto.—La Fundación persigue fines de interés general, conforme al artículo 3 de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre.

Séptimo.—La dotación de la Fundación, descrita en el antecedente de hecho tercero de la presente Orden, se considera inicialmente suficiente para el cumplimiento de sus fines.

Por cuanto antecede, este Ministerio, visto el informe del Abogado del Estado en el Departamento, ha dispuesto:

Primero.—Clasificar a la Fundación Red Madre, instituida en Madrid, cuyos fines de interés general son de asistencia social.

Segundo.—Ordenar su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales, bajo el número 28/1.444.