

Los resultados del SIP global no podrán ser objeto de reclamación, siendo definitivos una vez que sean comunicados por la Corporación.»

2. Este acuerdo se incorporará al texto del X Convenio Colectivo de Lucent Technologies España, S. A.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión, en el lugar y fecha indicados y de ella la presente acta para su firma por los asistentes.

10465 *RESOLUCIÓN de 31 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acta de revisión y tablas salariales del Convenio colectivo de IMS Health, S. A.*

Visto el texto del acta de revisión y tablas salariales del Convenio Colectivo de la empresa IMS Health, S. A. (Código de Convenio n.º 9006212) que fue suscrito con fecha 21 de abril de 2006 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto con el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de los citados Acuerdos 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, 31 de mayo de 2006.—EL Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

ACTA DE REVISIÓN Y TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA IMS HEALTH, S. A.

En Madrid siendo las 11:00 horas del día 21 de abril de 2006, se reúnen en los locales de la empresa IMS Health, S. A. la comisión mixta de interpretación y seguimiento del Convenio Colectivo de Empresa, formada por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, suscrito el día 14 de abril de 1981, con efecto de 1.º de enero del mismo año.

Ambas partes acuerdan las siguientes variaciones respecto al Convenio vigente durante el periodo abril 2006 –marzo 2007.

1. Incrementar en un 3% los salarios realmente abonados por todos los conceptos, a todos y cada uno de los trabajadores vigentes al 31 de marzo de 2006 e incorporados a la compañía antes del 31 de diciembre de 2005. Este incremento se aplicará desde el 1 de abril de 2006 hasta el 31 de marzo de 2007. En caso de que el IPC interanual de 31 marzo de 2007 experimente un incremento superior al 3%, con relación al 31 de marzo de 2006, se revisarán los salarios por la diferencia con carácter retroactivo desde el 1 de abril de 2006.

2. Contratar en el edificio de la compañía dos plazas de garaje para uso de los empleados apuntados a la lista de rotación de plazas de garaje no asignadas. En caso de que por cualquier circunstancia, no fuese posible mantener la oferta de las dos plazas, el importe de la/s misma/s se destinará a ayuda de transporte.

3. Destinar el coste de una plaza de garaje (1.500 €) a una ayuda de transporte para los empleados que:

- No dispongan de coche de Compañía.
- No dispongan de plaza de garaje asignada.
- No estén en la lista de rotación de las plazas de garaje no asignadas.

4. De acuerdo con el presente apartado, las tablas salariales para cada categoría serán las determinadas en el anexo n.º 1.

5. De acuerdo con el artículo 18 del Convenio Colectivo vigente, y además de los días festivos que contempla dicho artículo, para el presente año 2006, se disfrutarán 3 días de «puente», que serán el 13 de Octubre, 10 de noviembre y 7 de Diciembre en Madrid y 6 de junio, 13 de octubre y 7 de diciembre en Barcelona.

6. Desde la entrada en vigor del presente Convenio la empresa se hará cargo del pago de un seguro médico con Caja Salud para el empleado y un beneficiario adicional elegido por este. El alta en esta nueva empresa se producirá una vez cancelada la póliza que actualmente tenemos contratada con Adeslas para lo que necesitamos 2 meses de preaviso y cuya confirmación se realizará una vez firmado el presente Convenio.

7. Las vacaciones del presente año se disfrutarán preferentemente, y siempre que las necesidades de trabajo de cada departamento lo permitan, de la siguiente manera:

3 semanas dentro del período comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre

1 semana en cualquier otro período del año excepto el mes de diciembre.

Los días 26, 27, 28 y 29 de diciembre.

El calendario de vacaciones deberá quedar fijado el 31 de mayo.

No habiendo más asuntos que tratar, se da por terminada la reunión con el acuerdo de elevar la presente acta a la Autoridad Laboral, a los efectos previstos en el artículo 90 de la ley 8/1980 del 10 de marzo.

ANEXO NÚMERO 1

CONVENIO IMS HEALTH, S. A.

Tablas Salariales 2006

(Aplicables a partir del 1-04-2006)

	Total mensual 14 pagas/año	Total anual
Titulado Superior «A»	1.864,63	26.104,85
Titulado Superior «B»	1.183,06	16.562,87
Titulado Medio «A»	976,23	13.667,23
Titulado Medio «B»	813,51	11.389,16
Técnico Publicidad	1.277,83	17.889,56
Técnico Marketing «A»	1.103,56	15.449,83
Técnico Marketing «B»	1.004,60	14.064,41
Técnico Marketing «C»	788,70	11.041,86
Promotor Ventas «A»	1.004,60	14.064,41
Promotor Ventas «B»	788,70	11.041,86
Jefe Superior Advo.	1.864,63	26.104,85
Jefe 1.ª Advo.	1.528,73	21.402,18
Jefe 2.ª Advo.	1.290,25	18.063,51
Oficial 1.ª Advo.	1.039,14	14.547,89
Oficial 2.ª Advo.	1.004,60	14.064,41
Auxiliar Advo.	970,07	13.580,93
Telefonista-Recepcionista	970,07	13.580,93
Ayudante Advo.	S.M.I.	S.M.I.
Aspirante Advo.	S.M.I.	S.M.I.
Limpiador/a	S.M.I.	S.M.I.

10466 *RESOLUCIÓN de 31 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de Control de Tránsito y Gestión Auxiliar, S.L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Control de Tránsito y Gestión Auxiliar, S. L. (Código de Convenio n.º 9014552), que fue suscrito con fecha 21 de marzo de 2006, 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, 31 de mayo de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CONTROL DE TRÁNSITO Y GESTIÓN AUXILIAR, S. L.

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre la empresa «Control de Tránsito y Gestión Auxiliar, S. L.» y sus trabajadores, tanto presentes como futuros, durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las condiciones del convenio serán de aplicación a la totalidad de los trabajadores, fijos o temporales, que presten servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa.

Artículo 3. *Ámbito geográfico.*

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa en el ámbito del territorio nacional.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el BOE y sus efectos económicos se aplicarán con efectos retroactivos de 1 de enero de 2006.

La vigencia del mismo será de cuatro años, entendiéndose, al cabo de los cuatro primeros años, prorrogado de año en año, si no mediara denuncia expresa y por escrito de cualquiera de las partes, efectuada con una antelación mínima de 3 meses anteriores al término de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales. No obstante, la empresa anualmente realizará las revisiones salariales que se acuerdan en el presente convenio.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las percepciones económicas cuantificadas en el presente Convenio tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

A la entrada en vigor de este Convenio o disposición legal aplicable, la empresa podrá absorber y compensar los aumentos o mejoras que contengan, de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 6. *Garantía personal.*

Se respetaran las condiciones superiores que pudieran tener acreditadas con carácter personal los trabajadores afectados por el Convenio, consideradas en cómputo anual y en cuantía global, y ello sin perjuicio de la práctica de las absorciones y compensaciones que procedan a tenor de lo previsto en el artículo 5.

A la entrada en vigor de este Convenio o disposición legal aplicable, la empresa podrá absorber y compensar los aumentos o mejoras que contengan, de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 7. *Sigilo profesional.*

Dado el carácter confidencial de los trabajos que se prestan, los trabajadores tendrán especial rigor en el mantenimiento de los secretos y confidencias relativos a la actividad de la empresa, todo ello de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 8. *Facultades de la empresa: Organización del trabajo.*

La organización, dirección, control y vigilancia de la actividad laboral corresponde en exclusividad a la dirección de la empresa o a la persona en quien ésta delegue.

Artículo 9. *Competencias y facultades de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa.*

Tendrán las competencias y derecho que se determinen en la legislación vigente y especialmente los del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. *Uniformidad.*

La empresa facilitará al personal la uniformidad adecuada para el desarrollo de su trabajo. La empresa periódicamente renovará las prendas que estime necesarias, con un mínimo de una renovación de vestuario de dos años en lo que a los controladores se refiere, debiendo el trabajador conservar las prendas en buen estado.

Artículo 11. *Revisión médica.*

La empresa está obligada a realizar reconocimientos médicos a todos los trabajadores a su servicio, como mínimo una vez al año.

CAPÍTULO II**Artículo 12. *Periodo de prueba.***

No podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados ni de 3 meses para los demás trabajadores.

Artículo 13. *Altas en la Seguridad Social.*

La empresa estará obligada a facilitarle al trabajador que lo solicite una copia del modelo TA2 de alta en la Seguridad Social en un plazo no superior a quince días desde la fecha de su solicitud.

De igual manera, la empresa estará obligada a colocar las relaciones nominales de los trabajadores transmitidas desde la Tesorería General de la Seguridad Social (modelo TC2) en un tablón de anuncios en las oficinas de la empresa y en una zona accesible para cualquier trabajador de la empresa. Del mismo modo una copia del modelo TC2 será entregada mensualmente al comité de empresa previa petición.

Artículo 14. *Forma del contrato.*

Los contratos se formalizarán por escrito en los términos establecidos en el vigente Estatuto de los trabajadores. En los contratos se harán constar todas y cada una de las estipulaciones que las partes estimen necesarias contraer, teniendo preferencia en su aplicación, siempre y cuando la autonomía individual de las partes, reflejada en el contrato individual, respete los mínimos básicos establecidos en este Convenio colectivo.

Artículo 15. *Modalidades de contratación.*

Se adecuarán en cada momento de la vigencia del Convenio a la legislación en vigor. No obstante, en todo caso y siempre dentro de los límites legales, las partes adecuarán los modelos de contrato existentes a las necesidades productivas de la empresa.

Contrato por obra o servicio determinado. Este contrato tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. El contrato debe especificar con claridad el carácter de la contratación, e identificará suficientemente la obra o el servicio que constituya su objeto.

Contrato eventual por circunstancias de la producción. Es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. La duración máxima de estos contratos será de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses.

Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación. Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de 64 años y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el R.D. legislativos 1194/1985, de 17 de julio, o a la norma que pudiera sustituirlo.

CAPÍTULO III**Artículo 16. *Movilidad funcional.***

En virtud de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la empresa podrá encomendar al trabajador a su servicio funciones no correspondientes a su categoría cuando concurren razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomendarse funciones inferiores, éstas deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad de la empresa. El trabajador tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que realmente hubiese realizado, salvo que hubiese ejecutado funciones de un nivel de categoría inferior, supuesto éste en el que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 17. *Movilidad geográfica.*

La empresa podrá efectuar, previa notificación a los interesados, desplazamientos temporales de sus trabajadores por razones económicas, técnicas, organizativas, productivas, o de aperturas de nuevos centros de trabajo, que exijan que éstos residan en población distinta a su domicilio habitual, abonando, en este caso, gastos de viaje y dietas, y adecuando los salarios al nivel de renta de la localidad de destino, salvo que dichos desplazamientos no tengan perjuicios económicos para el trabajador.

Artículo 18. *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.*

La dirección de la empresa podrá modificar las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo, y siempre deberán ser notificadas a los afectados, estando ambas partes en cuanto a su regulación legal a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 19. *Clasificación del personal según la función.*

19.1 Personal titulado:

Titulado Grado Superior: Es quien hallándose en posesión del título académico de grado superior y que está vinculado laboralmente a la empresa en razón del título que posee, ejerce funciones específicas a que dicho título les habilita.

Titulado Grado Medio: Es quien hallándose en posesión del título académico de grado medio y que está vinculado laboralmente a la empresa en razón del título que posee, ejerce funciones específicas a que dicho título les habilita o que le sean atribuidas siempre que presten servicios con carácter exclusivo a cambio de una retribución salarial.

19.2 Personal administrativo:

Jefe Administrativo: Es quien con amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la administración de la empresa.

Oficial Administrativo: Es el empleado que, aún actuando bajo las ordenes de un jefe o superior, con iniciativa y responsabilidad, realiza tareas administrativas y contables que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Auxiliar Administrativo: Es el empleado que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

Telefonista-Recepcionista: El trabajador que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica, pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares, así como la recepción de personas y documentos.

Aspirante: Es el empleado que se inicia en los trabajos de contabilidad o burocráticos para alcanzar la necesaria práctica profesional. No podrá permanecer en esta categoría más de 1 año, fecha en la que pasará a la categoría de auxiliar.

19.3 Personal de Mandos Intermedios:

Jefe de Servicios: Es el responsable de planificar, controlar, orientar y dirigir y dar unidad a las distintas secciones productivas de la empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la misma

Jefe de Sección: Es el empleado del que dependen todos los trabajadores vinculados a su sección, responsabilizándose de coordinar horarios, turnos y tareas.

Inspector: Es aquel trabajador que subordinado al jefe de sección, vela por el cumplimiento exacto de las funciones y obligaciones de los empleados.

Encargado: Es el empleado que dependiendo de su jefe se encarga de un grupo de trabajadores de una determinada sección.

Encargado de Servicio: Es el empleado que dependiendo de su superior se encarga de un grupo de trabajadores de un servicio determinado

19.4 Personal de informática:

Programador: Es el trabajador que, con iniciativa y responsabilidad restringida y bajo las ordenes de un jefe, tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere una preparación adecuada.

Auxiliar de Programación: Es quien dedicado a tareas informáticas elementales sigue las indicaciones de sus superiores.

19.5 Personal Operario o subalterno:

Controlador de zona reservada: Es el trabajador encargado de controlar y proteger bienes muebles e inmuebles, así como efectuar los controles de acceso a las zonas reservadas a la que haya sido encomendado.

Peón limpieza: Es el trabajador que realiza las tareas de limpieza que le son ordenadas por sus superiores.

CAPÍTULO IV

Artículo 20. *Retribuciones.*

Las retribuciones de los trabajadores estarán constituidas por el salario base (ver tabla salarial en anexo I) y los complementos que se establezcan para el mismo, para la jornada de trabajo establecida en el convenio.

Artículo 21. *Estructura del salario.*

El salario de los trabajadores estará integrado por:

21.1 El salario base de convenio.

21.2 Complementos salariales pactados individualmente o unilateralmente concedidos por la administración de la sociedad.

21.3 Complementos extrasalariales concedidos individual o colectivamente por el empresario en virtud de trabajos realizados.

Artículo 22. *Salario base de convenio.*

22.1 El salario base de convenio es la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su categoría profesional, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria laboral fijada en el presente convenio colectivo o la inferior individualmente pactada. Los salarios señalados se considerarán brutos.

22.2 Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán el salario base de convenio con proporción a la jornada ordinaria de trabajo efectivo.

Artículo 23. *Gratificaciones extraordinarias.*

Los trabajadores tendrán derecho a 2 gratificaciones extraordinarias a abonar en los meses de julio y diciembre. La cuantía de dichas gratificaciones será el equivalente al salario base mensual de convenio. La paga de julio se devengará durante el primer semestre del año en curso y la de diciembre durante el segundo semestre del año en curso. El importe de dichas gratificaciones podrá ser prorrateado mensualmente.

Artículo 24. *Mejoras voluntarias.*

El régimen de las mejoras retributivas se regirá por lo previsto en el pacto individual o en el acto de concesión unilateral del empresario.

Artículo 25. *Tabla Salarial e incrementos.*

Para el año 2006 se establecen los salarios que se reflejan en el anexo I en la tabla de convenio.

Para el año 2007 se establece el IPC previsto por el gobierno para ese año más un 0.75 %.

Para el año 2008 se establece el IPC previsto por el gobierno para ese año más un 0.75 %.

Para el año 2009 se establece el IPC previsto por el gobierno para ese año más un 0.75 %.

Si a 31 de diciembre de cada uno de los años citados en este articulado el IPC real correspondiente a dicho año, o años, superase la tabla salarial del anexo I una vez actualizada con los incrementos pactados en este artículo, será regularizada en lo que el IPC real supere dicha tabla salarial, abonando o retrotrayendo las diferencias, según proceda, con efecto retroactivo a 1 de enero de cada año.

Artículo 26. *Complemento de prestaciones por incapacidad temporal.*

En caso de baja por accidente laboral o enfermedad profesional, las empresas complementarán la prestación económica por incapacidad temporal (IT) hasta el 100% de la base de cotización y hasta un máximo de 540 días.

Artículo 27. *Gratificación especial.*

Se establece una gratificación especial para los trabajadores que presten servicios en jornada nocturna los días 24 y 31 de diciembre. Dicha gratificación consistirá en una cantidad fija de 50 euros por servicio independientemente de la categoría profesional del trabajador y serán abonadas por la empresa de la siguiente forma: la jornada nocturna del 24 al 25 de diciembre se abonará en el mes de diciembre y la del 31 de diciembre al 1 de enero será abonada en el mes de enero.

Artículo 28. *Dietas y kilometraje.*

Los trabajadores que por motivos de realización de servicio sean desplazados a lugares de trabajo fuera de la provincia de su residencia, percibirán las siguientes cantidades en concepto de dietas:

15 euros cuando realicen una comida fuera.

30 euros cuando realicen las dos comidas fuera.

Cuando el trabajador utilice para tales desplazamientos su vehículo propio, siempre que haya sido previamente autorizado por la empresa para ello, percibirá una indemnización de 0,22 Euros por kilómetro realizado.

Artículo 29. Seguro colectivo de accidentes.

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo de accidentes que garantice a los trabajadores que están en alta o situación asimilada al alta un capital de 12.000,00 euros para los casos de muerte o invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez derivados de accidente que pueda producirse durante todo el día –24 horas– a percibir por sí mismos y por los beneficiarios designados en su caso, y en las condiciones generales y/o particulares establecidas en la póliza.

La prima de dicho seguro irá por cuenta exclusiva de la empresa.

Artículo 30. Seguro colectivo de vida.

Se establece la siguiente indemnización para todos los trabajadores afectados por el presente convenio que estén en situación de alta en la empresa en el momento del hecho causante: en caso de muerte, sea cual se la causa de esta, la cantidad de 3.000,00 euros. Dicha cantidad será articulada mediante un seguro colectivo de vida para el cual los trabajadores facilitarán los datos necesarios para la realización de la póliza a la empresa.

CAPÍTULO V**Artículo 31. Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en computo anual. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 32. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, establecida en el artículo anterior. El valor de la hora extraordinaria será pactado entre empresa y representantes de los trabajadores, pudiendo la empresa optar por la sustitución del pago por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En el anexo II del presente convenio figura el valor de la hora extra atendiendo a la categoría del trabajador. Dichas cantidades aumentarán en el mismo porcentaje que aumenta el salario base cada año durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 33. Licencias y permisos.

33.1 Los trabajadores tienen derecho, previo aviso y justificación, a los siguientes permisos retribuidos:

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Cinco días laborables en caso de nacimiento de hijos.

Dos días en caso de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de necesidad de desplazamiento superior a 200 km. el permiso se aumentará en dos días naturales.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Hasta 16 horas anuales para acudir al médico de cabecera o especialista.

La trabajadora por lactancia de un hijo menor de nueve meses tiene derecho, sin pérdida de retribución a: una hora de ausencia del trabajo que pueden dividirse en dos fracciones o una reducción de su jornada en media hora, siendo la trabajadora quien por su voluntad puede cambiar la hora de ausencia por la reducción en media hora. Asimismo la trabajadora o trabajador voluntariamente, y comunicándose a la empresa con una antelación de quince días a la finalización de la suspensión del contrato por permiso de maternidad/paternidad, puede optar por renunciar al permiso tal y como viene establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores y sustituirlo por 8 días naturales de permiso retribuido a contar desde el fin de la suspensión laboral por maternidad/paternidad, adjuntándose a tal efecto formulario para solicitud en el anexo III del presente convenio. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación de parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria y la determinación del disfrute de este permiso corresponderá a la trabajadora/trabajador.

33.2 Los trabajadores tienen derecho, previo aviso y justificación, a los siguientes permisos:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado un hijo menor de seis años o un minusvalido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del disfrute de este permiso corresponderá a la trabajadora/trabajador.

Artículo 34. Vacaciones.

La duración de las vacaciones anuales será de 30 días naturales, con un mínimo de 21 días laborables. El periodo de vacaciones se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo que tenerse en cuenta para dicho acuerdo y por este orden: la situación laboral del trabajador, las circunstancias de producción, el grupo de trabajo al que pertenece el trabajador y la antigüedad en la empresa.

Asimismo, el trabajador perteneciente a la empresa, y que se halla pluriempleado en virtud de vínculos laborales con otras empresas, tendrá preferencia para poder coordinar sus vacaciones en esta empresa con la otra empresa o empresas para las que trabaje.

CAPÍTULO VI**Artículo 35. Régimen disciplinario: Faltas.**

35.1 Principios generales. La acción disciplinaria en la empresa se hará siempre, salvo casos excepcionales, en forma progresiva, de tal forma que en todo momento se intente la recuperación individual de las relaciones laborales con el empleado afectado. Por ello, excepto en el supuesto de la amonestación verbal, el procedimiento se instará siempre por escrito y, adecuándose a la naturaleza de la falta, con el fin de que el empleado pueda corregir su actuación antes de tomar las decisiones finales.

35.2 Graduación de las faltas. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave. Dicha falta o incumplimiento laboral tendrá su correlación en la correspondiente sanción que serán expuestas en el artículo 36.

Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

La no presentación en la empresa en el plazo de 3 días, de los partes de baja o alta por incapacidad temporal, así como cualquiera de sus partes de confirmación, sin perjuicio de la obligación de comunicación a la empresa en el mismo día en que se produzcan tales hechos.

Negligencia, descuido o demora en la ejecución del trabajo encomendado o en la conservación de las máquinas, útiles, armas, herramientas en instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta por reputarse de grave o muy grave.

No atender al público con la corrección, cortesía y diligencias debidas.

Discutir con los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la empresa.

No comunicar a la empresa la falta al trabajo por una enfermedad o accidente en un espacio de tiempo razonable, siendo la fecha tope para dicho aviso las dos primeras horas de falta de asistencia al puesto de trabajo, salvo causas de fuerza mayor.

Faltas graves:

Abandonar el puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, sin justificación ni autorización.

De una a tres faltas de puntualidad, durante el periodo de un mes. De derivarse graves perjuicios de estos retrasos para el servicio, serán calificadas de falta grave. Se entiende falta de puntualidad no sólo la entrada retardada sino también la salida anticipada, siendo el periodo estipulado para considerarlo como falta los 5 minutos.

Faltar 2 días al trabajo sin causa justificada en el periodo de un mes.

Falta de aseo y pulcritud en el aspecto personal e imagen o limpieza del uniforme de trabajo.

Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo. En caso de reiteración se considerará como falta muy grave.

Simular enfermedad o accidente.

Insubordinación y desobediencia a las ordenes recibidas por sus superiores de forma directa o indirecta.

Incumplimiento de las normas de prevención y seguridad.

No comunicar con puntualidad los cambios familiares habidos, que afecten a Seguridad Social o impuestos.

No respetar las normas de seguridad interna de la empresa. En su caso, podrá llegar a considerarse falta muy grave.

La reincidencia en faltas leves, aunque sean de naturaleza distinta, habiendo mediado amonestación

El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles, o maquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

Faltas muy graves:

Fraude, deslealtad o abuso de confianza en los trabajos y gestiones encomendadas, así como en el trato con compañeros y clientes.

El robo, hurto, malversación o cualquier otro acto delictivo, cometido dentro o fuera de la empresa.

La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la empresa o de personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de sus cometidos, hayan de estar enterados.

Falsificar cualquier nota de registro o cualquier otro documento de la empresa o proceder a su entrega a terceros, sin la debida y expresa autorización.

Ejercer cualquier otra actividad incompatible, fuera o dentro del establecimiento. Dedicarse, promover o permitir todo tipo de actividad, tráfico o venta ajenos a los fines y objeto de la empresa, dentro del centro de trabajo.

La falsedad de los datos declarados en la solicitud de empleo, o en cualquier otro documento aportado a la empresa.

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, que hubiese sido sancionado reglamentariamente.

La utilización o uso indebido de las licencias y permisos que figuran en el artículo 30 del presente convenio.

Artículo 36. Sanciones.

Toda acción u omisión que incurra en alguna de las faltas señaladas en los artículos anteriores, será merecedora de sanción, que impondrá la empresa de acuerdo con los límites siguientes:

36.1 Por falta leve:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

36.2 Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.

36.3 Por falta muy grave:

Despido con pérdida de todos los derechos de la empresa.

CAPÍTULO VII

Artículo 37. Prevención de riesgos laborales.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

CAPÍTULO VIII

Artículo 38. Comisión Paritaria.

En el mes siguiente a la publicación el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio, se constituirá una comisión para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.

Dicha comisión tendrá su sede en Vigo y se reunirá una vez cada tres meses, salvo convocatoria de cualquiera de las partes por causa seria y grave que afecte a los intereses generales en el ámbito del Convenio. La reunión se convocará por escrito, al menos con diez días hábiles de antelación, y deberá incluir necesariamente el orden del día.

Serán Vocales de la misma los representantes de los trabajadores y el representante de la empresa, y el secretario de la comisión será nom-

brado para cada sesión alternándose para ello la representación empresarial y de los trabajadores.

Serán competencias de la comisión las siguientes actuaciones:

La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio

Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado

La conciliación previa en aquellos conflictos de carácter colectivo que le sean sometidos a consideración por cualquiera de las partes

Estudiar si procede para poder proponer para futuras negociaciones la modificación del Convenio en lo referente a la clasificación por grupos y categorías, en los aspectos de creación, modificación o supresión de categorías profesionales así como la definición de sus funciones. La iniciativa puede partir de cualquiera de las partes.

Analizar e informar del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas y propuesta de superación de las mismas.

ANEXO I

	Sueldo bruto mensual	Sueldo bruto anual
Personal titulado:		
Titulado Grado Superior	1.137,45	15.924,30
Titulado Grado Medio	1.009,97	14.139,58
Personal Administrativo:		
Jefe Administrativo	1.009,97	14.139,58
Oficial Administrativo	906,29	12.688,06
Auxiliar Administrativo	651,68	9.123,52
Telefonista Recepcionista	569,13	7.967,82
Aspirante	540,90	7.572,60
Mandos intermedios:		
Jefe de Servicios	1.137,45	15.924,30
Jefe de Sección	1.009,97	14.139,58
Inspector	906,29	12.688,06
Encargado	764,98	10.709,72
Encargado de servicio	741,83	10.385,62
Personal Informática:		
Programador	906,29	12.688,06
Auxiliar de Programación	651,68	9.123,52
Personal Operario o Subalterno:		
Controlador Zona Reservada	651,68	9.123,52
Peón limpieza	633,44	8.868,16

ANEXO II

	Hora extra
Personal Titulado:	
Titulado Grado Superior	8,72
Titulado Grado Medio	8,42
Personal Administrativo:	
Jefe Administrativo	8,42
Oficial Administrativo	6,95
Auxiliar Administrativo	5,00
Telefonista Recepcionista	4,69
Aspirante	4,69
Mandos Intermedios:	
Jefe de Servicios	8,72
Jefe de Sección	8,42
Inspector	6,95
Encargado de Limpieza	6,56
Encargado	5,86
Encargado de servicios	5,41
Personal Informática:	
Programador	6,95
Auxiliar de Programación	5,00
Personal Operario o Subalterno:	
Controlador Zona Reservada	5,00
Peón limpieza	6,23

ANEXO III

D.^a/D. en calidad de trabajadora/trabajador de la empresa «Control de Tránsito y Gestión Auxiliar, S. L.», provisto de documento identificativo número , atentamente

Expone:

Que en la actualidad se encuentra disfrutando del periodo de descanso por maternidad desde el y que acogándose a lo dispuesto en el artículo 33 del convenio colectivo de la empresa.

Solicita:

Que renunciando a la licencia retribuida a la que tengo derecho según el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores consistente en la reducción de mi jornada en media hora o en la ausencia del trabajo durante una hora por Lactancia de un hijo menor de nueve meses, sea sustituido este permiso por una licencia retribuida consistente en un periodo de descanso de 8 días a contar desde el día , fecha en que finaliza la suspensión contractual por maternidad.

Que, sirviendo el presente documento, como declaración de renuncia voluntaria de un permiso recogido en el Real Decreto Legislativo 1/1995 por ser sustituido por otro permiso retribuido más interesante para mí, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, firmo en duplicado ejemplar en , rogando me sea devuelta una copia firmada por la empresa.

La trabajadora/trabajador

D.^a /D.

10467 *ORDEN TAS/1819/2006, de 23 de mayo, por la que registra la Fundación Salud para Todos, como de cooperación para el desarrollo y se procede a su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.*

Por Orden se clasifica y registra la Fundación Salud para Todos:

Vista la escritura de constitución de la Fundación Salud para Todos, 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 Manuel Clavero Blanc, el 6 de febrero de 2006, con el número 487 de su protocolo, por la «Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, Provincia de Castilla en España»; la «Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, provincia de San rafael Arcangel de Aragón en España»; y la «Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, provincia Bética Nuestra Señora de La Paz de Andalucía en España».

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de treinta mil euros, aportados por las fundadoras 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: El Superior Provincial de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, provincia de Castilla, en la actualidad el Hno. don José María Bermejo de Frutos.

Vicepresidente: El Superior Provincial de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, provincia Bética Nuestra Señora de La Paz de Andalucía, en la actualidad el Hno. don José Ramón Pérez Acosta.

Secretario: El Hno. don José María Chavarri Imaña.

Tesorero: El Hno. don Benjamín Pamplona Calahorra.

Vocal: El Superior Provincial de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, Provincia de San Rafael Arcángel de Aragón, en la actualidad el Hno. don Joaquim Erra I Mas.

Vocal: El Hno. Don Ángel López Martín.

Asimismo, se nombra a Don Moisés Martín Bosca, como Director General de la Fundación.

Quinto.—El domicilio de la entidad radica en la calle Herreros de Tejada, número 3, bajo C, 28016 Madrid, y su ámbito territorial de actuación, según consta en el artículo 3 de los Estatutos, será el de todo el Estado Español y otros países.

Sexto.—El objeto de la Fundación queda determinado en el artículo 4 de los Estatutos, en la forma siguiente:

«Salud para Todos se constituye como una organización para el Desarrollo humano sostenible y la Cooperación Internacional, que actúa en los Centros de la Orden Hospitalaria, en todo el mundo y con especial incidencia en África, América del Sur, Central y el Caribe, y singular atención a los países empobrecidos o más desfavorecidos.

Trabaja para el cuidado y promoción de la salud con proyectos de emergencia, rehabilitación, promoción y desarrollo, canalizando recursos humanos, técnicos y económicos, y productos en especie, obtenidos mediante subvención de organismos públicos y entidades privadas.»

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 Disposición adicional sexta del Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, en relación con la Orden Ministerial de 21 de mayo de 1996, sobre delegación del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (B.O.E. del día 27 de mayo), corregida por la Orden Ministerial de 25 de junio de 1996 (B.O.E. del día 27 de junio) y modificada, entre otras, por Orden de 15 de marzo de 2001 (B.O.E. del día 29 de marzo) y por la Orden de 3 de febrero de 2003 (B.O.E. del día 5 de febrero).

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.