

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

11995 *CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 23 de mayo de 2007, de la Subsecretaría, por la que se aprueba la Carta de Servicios del Instituto de la Juventud.*

Advertido error en la Resolución de 23 de mayo de 2007, de la Subsecretaría, por la que se aprueba la Carta de Servicios del Instituto de la Juventud (INJUVE), publicada en el «BOE» número 138, de fecha 9 de junio de 2007, se procede a efectuar la subsanación en el sentido siguiente:

En la página 25296, en el segundo párrafo, donde dice: «El texto impreso de la Carta de Servicios correspondientes a los Centros de Acogida a Refugiados...»; debe decir: «El texto impreso de la Carta de Servicios correspondiente al Instituto de la Juventud...».

11996 *RESOLUCIÓN de 25 de mayo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, S. L.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Centro Farmacéutico, S. L. (Código de Convenio n.º 9005562), que fue suscrito con fecha 8 de febrero de 2007 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 25 de mayo de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CENTRO FARMACÉUTICO, S. L.

Artículo 1. *Ámbito.*

Las normas del presente convenio serán de aplicación obligatoria a todo el personal de la empresa Centro Farmacéutico, S. L., en todos sus centros de trabajo.

Artículo 2. *Vigencia.*

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2007, cualquiera su fecha de aprobación y publicación en el B.O.E.

Artículo 3. *Duración.*

La duración del presente convenio será de dos años, iniciándose el 1 de enero de 2007 y concluyendo el 31 de diciembre del 2008.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2007, y al 1 de enero de 2008 para el segundo año de vigencia.

Tanto la parte económica, como la social pactan una prórroga automática, para el supuesto de que se decidiese entre ambas partes, el no negociar el nuevo convenio que quedaría automáticamente prorrogado, en todos sus artículos, efectuándose el incremento en la tabla salarial, el I.P.C. resultante más un punto.

Artículo 4. *Rescisión.*

El presente convenio no podrá ser rescindido durante su vigencia. En caso de denuncia por terminación de la vigencia, ésta deberá ser hecha como mínimo con un mes de antelación.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a todos los efectos serán consideradas globalmente.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las condiciones establecidas en el presente convenio podrán absorber todas las mejoras establecidas actualmente por la Empresa, respetándose únicamente aquellas condiciones que globalmente fueran superiores a las que se establecen.

Podrán absorberse, hasta donde alcance, los aumentos de cualquier orden bajo cualquier denominación que se acuerde en el futuro por precepto legal. Se respetarán las condiciones personales que con carácter global, excedan de las remuneraciones pactadas en este convenio.

Artículo 7. *Retribuciones.*

El sistema de retribuciones pactado será el señalado en la tabla salarial anexa, que se obtiene incrementando el 5,00 % a la tabla salarial definitiva de 2006.

La paga se liquidará por transferencia bancaria, con fecha de ingreso en cuenta el día anterior al último hábil de cada mes, salvo en los casos excepcionales en que la tesorería de la Empresa no lo permita.

En casos excepcionales y a solicitud del trabajador se podrá liquidar con cheque.

Artículo 8. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias consistirán en una paga de los nuevos salarios previstos en el artículo anterior, incluida la antigüedad correspondiente y se harán efectivas el 15 de junio, el 15 de septiembre, el 15 de diciembre y media paga el 15 de marzo.

Artículo 9. *Horas extraordinarias.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Dada la naturaleza específica del sector de actividad de la Empresa, se consideran horas extraordinarias aquellas que tengan su origen en ausencias imprevistas, períodos punta por motivos de anomalía sanitaria, aplicación de nuevos sistemas de automatización o mecanización, así como las necesarias para la prestación de servicio de guardia en días festivos.

A principio de año, la Dirección fijará qué día se presta servicio de guardia de entre las dos fiestas locales de la población donde haya almacén de la Empresa.

El servicio de guardia será el necesario para prestar un reparto a las oficinas de farmacia.

Artículo 10. *Revisión salarial.*

Facilitado por el Instituto Nacional de Estadística el I.P.C. resultante para el año 2007, si éste fuere superior al cinco, la Empresa satisfará con carácter retroactivo al 1.º de enero de 2007 la diferencia porcentual entre el I.P.C. y el 5,00.

La revisión, de proceder, será sobre tablas salariales vigentes en 31 de diciembre de 2006.

Conocido el I.P.C. previsto para el año 2008, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a negociar el incremento salarial para dicho año y que tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de 2008.

Artículo 11. *Compensación por desplazamiento.*

1. Se fija en 23,12 ó 11,56 euros mensuales para el personal con jornada partida o continuada, respectivamente.

2. Se abonará a quien justifique que tiene su vivienda habitual en este momento a una distancia mínima de 5 km. de su centro de trabajo.

3. Si el centro de trabajo estuviere a más de 5 km. y en municipio distinto al de la vivienda habitual, la compensación será de 25,32 ó 12,66 euros mensuales para la jornada partida o continuada, respectivamente.

4. Si por contraer matrimonio u otra causa especial ajena a su voluntad, tuviera que trasladar su vivienda habitual, a partir de este momento a una distancia mínima de 5 km., también se la abonaría la compensación por desplazamiento.

La presente compensación se incrementará trianualmente con el porcentaje acumulado del I.P.C. en ese período (próxima revisión en el año 2008).

Artículo 12. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de 40 horas efectivas semanales, tanto para la jornada continuada como para la partida y de 1.800 horas anuales, como máximo.

Los horarios de trabajo en cada sucursal se establecerán entre las 7 y las 22,00 horas, informando de los mismos a los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Si durante la vigencia del presente convenio las circunstancias concurrentes variasen, que el sábado sea festivo para todas las farmacias excepto las que permanezcan de guardia, se deberá reunir la Comisión Paritaria para adoptar la distribución de la jornada laboral semanal de trabajo.

Artículo 13. *Fiestas.*

Se considerarán fiestas no recuperables las del calendario laboral que la autoridad competente señale para cada localidad.

La jornada laboral del día 24 de diciembre se reduce al 50 % y será matutina.

Idéntico tratamiento tendrá la jornada laboral en:

Alcoy: El día 24 de abril.

Alicante: El día 23 de junio.

Castellón: El viernes de Magdalena.

Murcia: El día 31 de diciembre.

Alcira, Gandía y Valencia: El día 18 de marzo.

Artículo 14. *Permisos y licencias retribuidas.*

a) El personal dispondrá como permiso retribuido de dos medias jornadas vespertinas, pudiendo acumularse a petición del trabajador y de acuerdo con el respectivo Jefe de Sucursal, en una única jornada laboral.

b) Asimismo, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Tres días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Procederá la concesión de este permiso cuando se trate de una pareja de hecho en los términos y condiciones que legalmente se establezcan para el reconocimiento de la misma.

3. Dos días por el nacimiento de un nieto.

4. Un día por traslado del domicilio habitual.

5. Un día de permiso retribuido para asuntos propios, que sólo se concederá una vez consumidos los previstos en el apartado a) de este mismo artículo. Se solicitará por escrito y la Empresa podrá denegarlo o aplazarlo por motivos organizativos o productivos. El disfrute será por orden cronológico de solicitud. El derecho se extingue el 31 de diciembre de cada año.

Artículo 15. *Vacaciones.*

El personal comprendido en este convenio disfrutará de 30 días más los festivos, no domingo, coincidentes en ese período.

Se estudiará por los Jefes de sucursal las propuestas que se formulen por los Comités o delegados de cada sucursal o departamento; una vez consensuada y teniendo en cuenta las incompatibilidades se remitirán a la Dirección de la Empresa a través del Departamento de Organización. Se establecerán en régimen rotatorio prescindiendo de la antigüedad y de la preferencia por hijos en edad escolar. El primer día de vacaciones no será sábado ni fiesta.

Cuando por necesidades organizativas de la empresa se disfruten en los períodos comprendidos entre el 1 de enero al 30 de abril y el 1 de octubre al 31 de diciembre, el afectado tendrá una compensación del 12 % del concepto paga correspondiente a su categoría que figura en la tabla salarial sin antigüedad ni complementos salariales. Si se disfrutase parcialmente en aquellas fechas, la compensación diaria será el cociente de dividir el 12 % mencionado entre 30. Quedan excluidas todas las personas que pidan voluntariamente o se intercambien las vacaciones dentro de esas fechas.

El derecho al disfrute anual de vacaciones se extinguirá el día 31 de diciembre.

Artículo 16. *Excedencias.*

En todo lo concerniente a este punto se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. *Cese voluntario en la empresa.*

El trabajador de 63 años de edad y una antigüedad mínima de 13 años, que cese voluntariamente en la empresa, obtendrá una indemnización de 9 pagas. Si fuere mayor de esa edad la indemnización será de 8 pagas.

Dicha paga será la suma del salario base más la antigüedad correspondiente, y la Empresa tendrá la facultad de fraccionar el pago de la indemnización en varias entregas con un máximo de 11 meses.

Artículo 18. *Aumentos por antigüedad.*

1.º El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, con sujeción a lo previsto en el apartado 3.º, consistente en el abono de trienios a partir del primero de enero de 1979, en la cuantía del 5 % del salario base (paga) de la tabla salarial anexa, o desde el primero de enero de 1985 para el personal proveniente de Centro Farmacéutico de Alicante, S.A. que tendrá devengado cuatrienios al 6 % hasta el 31 de diciembre de 1984.

2.º Al personal fijo en plantilla al 31 de diciembre de 1995 se le reconoce un máximo acumulativo del 10 % a los 5 años; del 25 % a los 15 años; del 40 % a los 20 años y del 60 % a los 25 ó más años.

3.º Para el personal que se incorpore a la Empresa a partir del primero de enero de 1996 los porcentajes acumulados máximos por antigüedad serán los siguientes:

El 10 % hasta los 12 años de permanencia en la Empresa.

El 20 % hasta los 18 años de permanencia en la Empresa.

El 30 % hasta los 24 años de permanencia en la Empresa y

El 40 % al superar los 24 años de permanencia en la Empresa.

Artículo 19. *Enfermedad o accidente.*

En el caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la Empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones sujetas a cotización con un límite de 18 meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

Artículo 20. *Gratificación especial por matrimonio.*

Se establece una gratificación para aquellos productores/as que contraigan matrimonio, consistente en una paga del salario que perciban, incluida la antigüedad correspondiente.

Artículo 21. *Gratificación por antigüedad.*

Se establece una gratificación a la constancia en el trabajo, consistente en una paga, incluida la antigüedad correspondiente, al cumplir 25 años ininterrumpidos en la empresa; otra a los 35 años y otra a los 43 años.

Asimismo, los trabajadores que causen baja definitiva en la empresa por enfermedad y no hubiesen cumplido los 60 años, percibirán la parte proporcional de esta paga según los años trabajados.

Artículo 22. *Póliza de seguros de accidente.*

La empresa tiene concertada póliza de Accidentes Colectivo con cobertura de muerte por accidente e invalidez permanente por accidente para todos sus trabajadores mientras permanezcan de alta en la misma. Desde el 22 de marzo de 2002 el capital asegurado es de 15.626,31 euros.

Todo profesional de oficio que sufriera un accidente, a resultas del cual se viera privado temporal o indefinidamente del permiso de conducir, tendrá derecho a desempeñar un trabajo que le fije la Dirección de la Empresa, con el mismo salario, categoría y resto de percepciones a que tuviese derecho antes de esta situación.

Artículo 23. *Ayuda por fallecimiento o incapacidad permanente absoluta.*

De producirse el fallecimiento o la incapacidad permanente absoluta de un empleado en activo menor de 60 años y con una antigüedad mínima en la Empresa de un año, ésta satisfará 6 pagas del último convenio. Si fuere mayor de esa edad la ayuda será de 9 pagas.

En ningún caso se incrementará con complementos salariales.

La designación de la persona o personas con derecho a esta percepción así como la parte que pueda corresponder a cada una, será competencia de la Comisión Paritaria del convenio y su fallo será inapelable.

Artículo 24. *Promoción en el trabajo.*

Se estará a lo dispuesto en los artículos 23, 24 y 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. *Ropa de trabajo.*

La empresa dotará de un plus de 62 euros anuales para los trabajadores de almacén, oficinas y reparto, en concepto de vestuario y se hará efectivo a la firma del convenio.

El personal de reparto tendrá opción durante el plazo de un mes a partir de la firma del convenio a elegir entre percibir los 62 euros señalados o las prendas de trabajo que a continuación se detallan: Un equipo invernal compuesto por cazadora, camisa de manga larga, pantalón y botas y otro estival compuesto por camisa de manga corta, pantalón y zapatillas. Cada tres años se les proveerá de un anorak.

Artículo 26. *Régimen disciplinario.*

1. La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

2. Toda falta cometida por un trabajador se calificará atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave o muy grave.

3. Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- d) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- e) Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- f) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave para la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- g) Falta de aseo y limpieza personal.
- h) No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
- i) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

4. Faltas graves:

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de cuarenta y cinco minutos en un mes.
- b) La desobediencia a la Dirección de la empresa o quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.
- c) Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- d) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- e) Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
- f) Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
- g) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- h) La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
- i) La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

5. Faltas muy graves:

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Faltar más de dos días al trabajo, sin la debida autorización o causa justificada en un año.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

e) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

g) Originar frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.

h) Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

j) Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

k) La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

l) La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

m) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

n) Fumar en dependencia no habilitada al efecto.

o) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

6. Régimen de sanciones:

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

7. Sanciones máximas:

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

8. Prescripción:

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las graves a los veinte días, y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 27. *Corrección del absentismo.*

Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra empresa supone el absentismo y el grave quebranto que en la economía produce cuando se superan determinados niveles. Con el propósito de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad, se acuerda que:

1. En las dos primeras bajas por incapacidad temporal del año, la empresa completará hasta el 100 por 100 de la retribución sujeta a cotización y desde el primer día.

2. A partir de éstas (tercera baja y consecutivas), la empresa no abonará cantidad alguna en los tres primeros días aun con justificante médico. A partir del cuarto día y siguientes la empresa complementará hasta el 100 por 100.

3. No penalizará la baja que lleve aparejada la hospitalización o derivada de la misma.

Artículo 28. *Institucionalización de la sección sindical en la empresa.*

En todo lo referente a este artículo se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto (B.O.E. 8-8-85).

Artículo 29. *Horas para asamblea de los trabajadores.*

Se dispondrá de 12 horas anuales retribuidas para Asambleas de trabajo, previa petición a la Dirección de la Empresa y para tratar temas que afecten al centro de trabajo del que se trate, teniendo en cuenta que estas Asambleas no excederán de 30 minutos y dos Asambleas mensuales como máximo.

Artículo 30. *Comité intercentros.*

Para el año 2005 y de acuerdo con el artículo 63, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, se crea un Comité Intercentros. Este Comité estará formado por ocho miembros, designados de entre los componentes de los Comités de Empresa y Delegados de Personal con la siguiente distribución por provincias: 1 por Castellón; 4 por Valencia; 2 por Alicante y 1 por Murcia.

Sus funciones, que les serán delegadas como único interlocutor válido ante la Empresa, serán las que determinan los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores y concordantes.

Artículo 31. *Cuota sindical.*

La empresa retendrá la cuota sindical, que se descontará de nómina y mensualmente a cada trabajador y se hará efectiva al representante legal en la empresa de la organización que proceda, teniendo que existir previa autorización por escrito del afectado.

Artículo 32. *Comité de Seguridad y Salud.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 33. *Comisión paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de lo pactado en el presente Convenio. La Comisión Paritaria estará constituida por 2 representantes de los trabajadores y 2 de la Dirección, teniendo en cuenta que cuando exista algún problema podrá venir el interesado y el Delegado de la Sucursal afectada, más los componentes de la Comisión Paritaria, si se creyese conveniente por ésta.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cualquiera de las partes que la integren.

Artículo 34. *Ayuda por minusvalía.*

Todo trabajador que tenga a su cargo algún miembro de la unidad familiar (cónyuge y/o hijo) con disminución física o psíquica y que esté reconocida por el correspondiente certificado del INSERSO, tendrá una ayuda económica de 157 euros trimestrales por cada uno de ellos.

Esta cantidad se percibirá independientemente de la ayuda que pueda tener de la Seguridad Social.

El trabajador afectado por este artículo que demuestre que la jornada laboral que tiene no le permite compaginarla con el cuidado del familiar a su cargo, podrá dirigirse a la Dirección de la Empresa y a la Comisión Paritaria solicitando se estudie la posibilidad de establecerle un horario de trabajo que le permita la atención al disminuido.

Artículo 35. *Embarazo y maternidad.*

Se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales y, especialmente, en el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos: 37 (Permiso de lactancia), 45 (Suspensión del contrato), 46 (Excedencia), 48 (Reserva del puesto de trabajo) y 52 (no cómputo como falta de asistencia).

Artículo 36. *Seguridad y salud laboral.*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención y salud y la 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.

Tabla salarial 2007

Categorías profesionales	Paga
Directores Técnicos y Titulados	1.072,26
Jefes de Departamento	1.058,99
Jefe de Sucursal	1.051,08
Jefe de Almacén	979,90
Jefe Sección Almacén	917,06
Corredor de Plaza o Viajante	979,90
Cronometrador	971,47
Dependiente Mayor	896,45
Dependiente	868,50
Ayudante	838,23
Auxiliar Mercantil	838,23
Aprendiz	675,95
Jefe Administrativo	1.072,26
Jefe Sección Administrativa	926,49
Contable, Cajero	917,06
Oficial Administrativo	896,45
Auxiliar Administrativo	868,50
Aspirante	675,95
Jefe Sección Servicios	917,06
Profesional de Oficio de 1. ^a	868,50
Profesional de Oficio de 2. ^a	846,37
Telefonista	868,50
Mozo, Cobrad., Conserj., Porter., Vigila	865,07
Limpieza	823,19
Programador analista	1.015,48
Programador	979,90
Operador	917,06
Auxiliar Ordenador	896,45

11997

ORDEN TAS/1777/2007, de 30 de marzo, por la que se clasifica la Delegación en España de la Fundación Manantiales y se procede a su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.

Por Orden Ministerial se clasifica y registra la Delegación en España de Fundación Manantiales, constituida en Argentina,

Visto el expediente, para la clasificación e inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales de ámbito estatal, de la Delegación en España de Fundación Manantiales, y teniendo en consideración los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero.—El 21 de noviembre de 2006 se presentó escrito y documentación solicitando la inscripción en el Registro de Fundaciones de la Delegación en España de Fundación Manantiales, constituida en Argentina.

Segundo.—A los efectos indicados se aporta al expediente escritura pública otorgada ante el Notario de Madrid don Francisco José de Lucas Cadenas, el día 6 de noviembre de 2006, con el número 3.223 de orden de su protocolo, complementada con documento otorgado ante el mismo Notario, de fecha 16 de marzo de 2007, en la que constan los siguientes extremos:

Acta de constitución de Fundación Manantiales y estatutos por los que se rige, inscrita en la Dirección provincial de Personas Jurídicas de la Provincia de Buenos Aires con el número 13.195.

Los fines de Fundación Manantiales, que figuran en el artículo 4.º de sus estatutos.

Acta protocolizada donde consta la voluntad de establecer una Delegación en España.

El fin y actividades encomendadas a la Delegación en España, así como el plan de actuación con las actividades previstas para el primer ejercicio de la Delegación en España y la dotación patrimonial para el desarrollo de las mismas.

Tercero.—Los fines de Fundación Manantiales son de interés general, según la vigente legislación española de fundaciones, y el objeto de la Delegación en España, según resulta de la escritura de su constitución, es desempeñar las siguientes actividades:

1. Prevención de las adicciones en los ámbitos comunitarios, escolar, familiar y laboral; 2. Formación de docentes, profesionales de la salud, asistencia social, y particulares; 3. Asistencia a personas y núcleo familiar que padezcan la problemática de la drogodependencia.