

Virgen de África. Comunidad Autónoma de Madrid...  
Villaverde. Comunidad Autónoma de Madrid...;

Asimismo, se añade a la relación de programas autorizados en la zona de Madrid-este el siguiente:

Localidad: Villarejo de Salvanés. Centro: «Nuestra Señora de Lepanto». Comunidad Autónoma de Madrid. Perfil: Ayudante de reparación de vehículos. Modalidad: Iniciación profesional.

Madrid, 25 de septiembre de 1997.—El Secretario general, Eugenio Nasarre Goicoechea.

Ilmos. Sres. Director general de Formación Profesional y Promoción Educativa y Directores provinciales de Educación y Cultura.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**22130** RESOLUCIÓN de 22 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Comercial Cointra, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Comercial Cointra, Sociedad Anónima» (número código 9001062), que fue suscrito con fecha 10 de julio de 1997, de una parte, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, 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 acuerda:

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, 22 de septiembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### IV CONVENIO COLECTIVO DE «COMERCIAL COINTRA, SOCIEDAD ANÓNIMA», PARA TODOS SUS CENTROS DE TRABAJO

#### CAPÍTULO I

##### Ámbito y condiciones generales de aplicación

#### Artículo 1. Legitimación de las partes.

El presente Convenio ha sido negociado por dos representantes de la Dirección de la empresa, y tres representantes de los trabajadores, designados entre los Delegados de Personal de los centros de trabajo que se indican en el anexo I.

#### Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa «Comercial Cointra, Sociedad Anónima», y los trabajadores de la plantilla activa de todos los centros de trabajo de la empresa existentes en el ámbito nacional.

#### Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que compone la plantilla de la empresa, con excepción de las personas que ostenten los siguientes cargos y/o funciones:

Direcciones.  
Dirección adjunta.  
Jefes de Venta zonales.  
Jefe nacional del SAT.  
Jefe de Personal.  
Jefe técnico de Productos.  
Delegados de Venta.  
Jefes de Venta.  
Ejecutivos de Venta.  
Jefe oficina atención al cliente.

Este personal estará regulado por el presente Convenio en su aspecto normativo, garantizando la Dirección de la empresa todos los derechos que se derivan del mismo, excepto los conceptos retributivos, que se fijarán individualmente.

#### Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia.

La vigencia del presente Convenio será desde el 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1998, independientemente de la fecha de su homologación y publicación.

Una vez transcurrido el plazo de duración señalado, este Convenio quedará renovado tácitamente de año en año en sus propios términos, siempre que no mediase la denuncia del mismo por alguna de las partes con una antelación de tres meses, como mínimo, respecto a la fecha de expiración de la duración del Convenio, o de cualquiera de sus prórrogas.

Al finalizar el primer año de vigencia, se negociarán las condiciones económicas que regirán en el segundo año y que afectarán a los artículos que se indican en el anexo II. De igual forma se actuará para los años sucesivos, mientras dure la vigencia del Convenio.

#### Artículo 5. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejora unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejoras, complementos de todo tipo, primas o pluses).

Asimismo, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas superasen el nivel total anual de Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas en el mismo.

#### Artículo 6. Comisión de Vigilancia e Interpretación.

Como órgano para la interpretación y vigilancia del Convenio Colectivo, se crea una Comisión Paritaria, que estará integrada por cuatro miembros: Dos de la representación de los trabajadores y otros dos en representación de la empresa.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

- Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas de este Convenio.
- Conocer, en primera instancia, las reclamaciones que puedan producirse durante la vigencia del Convenio sobre las cuestiones en él tratadas.
- Arbitrar soluciones a dichas reclamaciones y a las cuestiones que las partes someten libremente a su consideración.

Los representantes de los trabajadores asumen el compromiso de plantear en la empresa todas sus reclamaciones y solicitudes, como paso previo a presentar cualquier reclamación o demanda ante la autoridad laboral u órgano judicial competente.

Las personas designadas son las que a continuación se indican, pudiéndose sustituir los representantes del personal por Delegados que surjan de nuevas elecciones:

Por la empresa: Don Rafael Bocanegra Martínez-Eguilaz y don Alejandro Martín Sanz.

Por los trabajadores: Don Bruno Miranda Moreno y don Lucio Martínez Manzanares.

#### Artículo 7. Garantías personales.

Se mantendrán estrictamente para cada persona las situaciones personales que, globalmente consideradas y computadas por año, excedan a las que correspondan a la aplicación del presente Convenio.

**Artículo 8. Vías de reclamación.**

a) El personal acogido al presente Convenio podrá hacer uso de este derecho ante el Jefe inmediato. El mando deberá contestar a la reclamación en el plazo máximo de tres días hábiles.

b) Si no se resolviese la reclamación en el plazo anteriormente citado, el interesado o, a su petición, la representación laboral, elevarán dicha queja a la Jefatura de Personal, debiendo contestar ésta en un plazo máximo de cinco días hábiles.

c) Cuando las denuncias o reclamaciones se refieran a la actuación de los mandos, se presentarán directamente y por escrito a la Jefatura de Personal, debiendo esta Jefatura dar conocimiento por escrito a la representación laboral de la resolución adoptada en un plazo máximo de ocho días hábiles.

d) Recurrir ante las autoridades laborales competentes, una vez agotado el procedimiento fijado en los apartados anteriores de este artículo.

**Artículo 9. Período de prueba.**

El período de prueba se establecerá teniendo en cuenta el grupo profesional en el que está encuadrado cada trabajador, según establece el artículo 18 del presente Convenio: Clasificación profesional, independientemente de la división funcional a la que pertenezca el trabajador y según se indica a continuación:

Grupo profesional del 1 al 3: Seis meses período de prueba.

Grupo profesional del 4 al 6: Tres meses período de prueba, excepto las categorías de Peón y Especialista, que será de treinta días.

Personal de ventas: Seis meses período de prueba.

**Artículo 10. Pago de retribuciones.**

Se mantendrá con carácter mensual, percibiendo el importe mediante talón nominal o transferencia bancaria a favor del trabajador, el último día de cada mes.

**CAPÍTULO II****Órganos representativos del personal****Artículo 11. Generalidades.**

En materia de representación unitaria y acción sindical en el seno de la empresa, se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores

y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y legislación concordante, con independencia de lo acordado por ambas partes en los siguientes artículos del presente capítulo.

**Artículo 12. Crédito sindical.**

Cada Delegado de Personal dispondrá de veinte horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

**Artículo 13. Reuniones Delegados de Personal.**

El Delegado de Personal que realice las funciones de Secretario podrá convocar a los otros Delegados de Personal hasta un máximo de dos reuniones al año para el desarrollo de su gestión, con gastos de locomoción y dietas a cargo de la empresa, siempre que comunique a la Jefatura de Personal dicha convocatoria con cinco días laborables de antelación.

**Artículo 14. Asambleas, locales y tablón de anuncios.**

La convocatoria y celebración de asambleas se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, artículos 77 a 81.

**Artículo 15. Secciones Sindicales.**

La empresa reconocerá las Secciones Sindicales en los términos previstos por las disposiciones legales vigentes.

**CAPÍTULO III****Clasificación profesional****Artículo 16. Clasificación profesional.**

Partiendo como base del acuerdo marco sobre sistema de clasificación profesional para la industria del metal suscrito, de una parte, por CONFEMETAL, y de otra, por las Federaciones del ramo de UGT, CC.OO. y por la Federación del Metal de la Confederación Intersindical Gallega, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del día 4 de marzo de 1996, se establece la clasificación profesional por grupos profesionales y divisiones funcionales que se indica en el siguiente cuadro, en el que se refleja igualmente el nivel de retribución de sueldo base Convenio que corresponde a cada grupo profesional:

Grupo profes.	División funcional		División funcional		División funcional	
	Operario	Nivel retribuc. Convenio	Empleados	Nivel retribuc. Convenio	Técnicos	Nivel retribuc. Convenio
1	-	-	-	-	Ingenieros. Licenciados. Titulados Superiores.	1
2	Jefes de Taller. Maestros de Taller.	2	Jefes de Área y Servicios. Jefes Administrativos de 1.ª y 2.ª	2	Jefes de Áreas y Servicios. Titulados Superiores de Ingreso. Titulados Medios. Delineante Proyectista. Jefes de Organización de 1.ª y 2.ª	2
3	Encargados.	3	Delineantes de 1.ª Técnicos de Organización. Oficiales Administrativos de 1.ª	3	-	-
4	Profesionales de Oficio de 1.ª y 2.ª	4	Delineantes de 2.ª Oficiales Administrativos de 2.ª	4	-	-
5	Chófer Turismo. Profesionales de Oficio de 3.ª Capataces especialistas. Especialistas.	5	Almaceneros. Auxillares. Telefonistas. Vigilantes.	5	-	-
6	Peones. Aprendices mayores de dieciocho años (primer, segundo y tercer años).	6	Portero. Ordenanza. Auxiliares de ingreso. Telefonista de ingreso.	6	-	-

A la hora de adaptar las distintas categorías profesionales a los seis grupos profesionales que figuran, nos encontramos que dentro de un mismo grupo profesional tenemos sueldos base Convenio diferentes, teniendo en cuenta que en el Convenio anterior existían ocho niveles de sueldo base, pasando a seis con la nueva clasificación.

Por lo tanto, la clasificación por grupos profesionales indicada lleva implícito, en algunos casos, el incremento de los sueldos base, absorbiendo a todos los trabajadores en los que se dé esta circunstancia el incremento mensual efectuado del complemento personal o de cualquier otro complemento que tenga en nómina. Existe un caso en el que se rebajaría el sueldo base Convenio, incrementando el importe correspondiente en el complemento personal y comprometiéndose la empresa a considerar, a todos los efectos, como si fuese sueldo base Convenio el importe rebajado.

A efectos de la descripción de las tareas en las distintas actividades, se estará a lo regulado en el acuerdo marco indicado, teniendo en cuenta que al no figurar en nuestra clasificación profesional un grupo de los de dicho acuerdo marco, la descripción de las tareas corresponderá como referencia por las propias categorías reflejadas, no por los grupos que figuran en el acuerdo marco.

#### CAPÍTULO IV

##### Jornada de trabajo, vacaciones y permisos

###### Artículo 17. *Jornada de trabajo.*

Para el centro de trabajo de Alcalá de Henares se establece una jornada anual de mil setecientos ochenta horas de presencia. A efectos de descanso, la jornada continuada tendrá una interrupción de quince minutos para el bocadillo. Los trabajadores que realicen jornada partida tendrán mil setecientos ochenta horas anuales de trabajo efectivo.

Para el resto de los centros de trabajo de la empresa la jornada, en cómputo anual, será de mil setecientos cincuenta horas de trabajo efectivo.

Por necesidades de empresa en la organización del trabajo de los distintos departamentos, y principalmente en la actividad de asistencia técnica, debido a la acumulación de trabajo en la época de otoño/invierno y a la bajada de éstos en primavera/verano, se establecerá la distribución irregular de la jornada diaria a lo largo del año, respetando los descansos diarios y semanales previstos en la Ley.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo podrá llegar hasta nueve horas diarias.

Igualmente, respetando los descansos diarios y semanales previstos en la Ley, se podrán establecer jornadas de trabajo en sábados y festivos en la actividad de asistencia técnica, con el fin de dar un servicio al usuario en la reparación de nuestros productos lo más rápido y eficaz posible, efectuándose la compensación por horas libres y/o retribución, según se acuerde.

###### Artículo 18. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, siempre que tenga una antigüedad mínima de un año en la empresa.

El período normal de vacaciones se fijará en julio o agosto, pero cuando las circunstancias lo requieran, se podrá fijar también como meses de vacaciones los de junio y septiembre, de común acuerdo entre ambas partes.

En caso de discrepancia para la elección de uno de los períodos fijados, se tendrán en cuenta criterios rotativos en base a la antigüedad del personal.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio cobrado por el trabajador en los distintos conceptos, en los tres meses últimos pagados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

Si el trabajador hubiera permanecido de baja por enfermedad o accidente más de un mes de los previos al período vacacional, se tomarán los tres meses últimos trabajados.

Previo acuerdo entre ambas partes, las vacaciones se tomarán en cualquier época del año, pudiendo fraccionarse en dos períodos.

En caso de trabajadores cuyo cónyuge disfrute de vacaciones en distinto período, el interesado podrá solicitar a través del mando correspondiente las fórmulas que hagan posible que el disfrute del período de vacaciones pueda ser coincidente para ambos cónyuges.

###### Artículo 19. *Permisos y licencias.*

Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.

Matrimonio hijos, hermanos, padres: Un día natural.

Enfermedad o intervención quirúrgica grave de cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos: Dos días naturales, ampliables hasta dos más por desplazamiento que lo justifique.

Alumbramiento de esposa: Tres días laborables, que se ampliarán hasta cuatro naturales si se justifica una intervención quirúrgica grave.

Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos: Tres días naturales, ampliables hasta dos más por desplazamiento si lo hace necesario.

Fallecimiento de hermanos, hijos y abuelos políticos: Dos días naturales.

Visitas a especialistas Médicos:

a) Cuando esté prescrita la visita por el Médico de cabecera de la Seguridad Social: Todo el tiempo necesario para las visitas, sin limitación en el año.

b) Cuando no exista prescripción de la visita o no conste dicha prescripción (aunque debe estar justificada la consulta): El tiempo necesario para las visitas, con un límite de dieciséis horas en el año natural.

Visitas al Médico de cabecera:

a) Cuando origine el envío del paciente al especialista (deberá justificarse con el volante del especialista y el de asistencia como en el caso anterior): Todo el tiempo empleado en los casos indicados.

b) Pequeñas intervenciones quirúrgicas: Todo el tiempo empleado en los casos indicados.

Traslado de domicilio debidamente justificado: Un día natural.

Exámenes oficiales para la obtención de títulos profesionales, así como estudios reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura: El tiempo necesario para efectuarlos, previa justificación de la matrícula.

Atención de asuntos por deber inexcusable de carácter público y personal (testificación en juicio, etc.), debidamente justificado: El tiempo indispensable.

En todos los casos en que sea posible (matrimonio, visitas a especialistas, traslado de domicilio, deberes inexcusables de carácter público, etc.), el trabajador deberá solicitar a su Jefe inmediato la autorización de salida por permiso, con cuarenta y ocho horas de anticipación a la fecha en que la ausencia se produzca.

El trabajador tendrá derecho a solicitar a través del mando correspondiente permiso no retribuido, cuando tenga razones justificadas para ello.

###### Artículo 20. *Excedencias.*

Se aplicará lo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

###### Artículo 21. *Movilidad funcional y geográfica.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

###### Artículo 22. *Ceses.*

El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, está obligado a comunicarlo a su Jefe inmediato con quince días de anticipación, salvo los trabajadores que ostenten categorías de mando, que vendrán obligados a comunicarlo con treinta días de antelación.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

#### CAPÍTULO V

##### Política social

###### Artículo 23. *Préstamos al personal.*

La empresa estudiará las solicitudes individuales de préstamos que se efectúen a través del Jefe de Personal, en los siguientes casos:

1. Necesidades perentorias de tipo familiar, solicitudes hasta 200.000 pesetas.
2. Compra de vehículo para el ejercicio de su actividad profesional.
3. Compra de vivienda, solicitudes hasta 500.000 pesetas.

Las cuantías y formas de amortización se ajustarán a lo que se acuerde entre la empresa y el trabajador, salvo en lo que se refiere a las cantidades que la empresa entregará para adquisición de vehículos de las personas que necesiten utilizarlos en su trabajo habitualmente, que se regirán por la norma empresarial que regula esta materia, pudiendo alcanzar una cifra máxima de 600.000 pesetas.

#### Artículo 24. Reconocimiento médico.

El reconocimiento médico de los empleados de la empresa se concertará con la Mutua Patronal que cubra el riesgo de accidentes de trabajo, dentro del primer semestre del año en curso.

#### Artículo 25. Ayuda para trabajadores en situación de enfermedad o accidente.

Para paliar las pérdidas que pueda experimentar cualquier trabajador en período de enfermedad o accidente (pero no maternidad), se establecerá una ayuda diaria de 600 pesetas, que se abonarán a partir del cuarto día de la baja oficial, hasta agotar el fondo anual destinado a esta partida, que se fija, en 1997, en 350.000 pesetas.

Será requisito para su percepción la presentación en el Departamento de Personal del impreso oficial de baja o confirmación, expedido por el INSS o Mutua de Accidentes que corresponda, dentro de las fechas establecidas oficialmente.

Si al finalizar el año no se hubiera hecho uso del importe total del fondo, la parte restante se pasará al ejercicio siguiente, desapareciendo al negociarse otro nuevo Convenio.

La empresa abonará al trabajador el 100 por 100 de su retribución fija los cuatro primeros días de enfermedad en el año. Este importe no entrará en el fondo indicado anteriormente.

#### Artículo 26. Seguro especial de accidentes.

Todo el personal de «Comercial Cointra, Sociedad Anónima», estará cubierto por una póliza individual de accidentes pagada por la empresa.

Dicha póliza cubrirá la muerte del asegurado en la cuantía de 2.500.000 pesetas y la invalidez permanente total para el trabajo habitual, en la cuantía de 5.000.000 de pesetas.

#### Artículo 27. Invalidez permanente total o muerte de un trabajador.

En caso de invalidez permanente total o muerte de un trabajador de la plantilla, no cubierta por el seguro del artículo 26, invalidez absoluta o gran invalidez, la empresa abonará al interesado o a sus herederos un importe de seis mensualidades iguales al sueldo base Convenio más alto establecido en la escala salarial.

Igualmente se establece un descuento en nómina de 2.000 pesetas por empleado, que se abonará a los herederos correspondientes, cuando no esté cubierto por el seguro del artículo 26.

### CAPÍTULO VI

#### Retribuciones

#### Artículo 28. Retribuciones.

Las remuneraciones económicas pactadas en el presente Convenio tendrán el carácter de mínimas y se devengarán por el trabajo prestado a rendimiento mínimo exigible y jornada ordinaria. En todos los casos el sistema retributivo se fija en importes brutos, expresando si su devengo es por 12 ó 14 pagas.

No tendrán carácter consolidable los complementos salariales que estén vinculados al puesto de trabajo, así como los que se devenguen por cantidad o calidad de trabajo.

#### Artículo 29. Tablas salariales.

El sueldo base Convenio para cada grupo profesional será el que se indica a continuación en el cuadro siguiente, siendo el mismo en cada una de las divisiones funcionales que tenga el grupo profesional (importe bruto).

Niveles	Sueldo base mes * 14 — Pesetas	Sueldo base anual — Pesetas
01	185.275	2.593.850
02	170.000	2.380.000
03	144.425	2.021.950
04	132.850	1.859.900
05	123.725	1.732.150
06	105.000	1.470.000

En algunos trabajadores, la adaptación y reorganización de las tablas salariales con estos nuevos sueldos base dará lugar a tener que absorber parte de los importes que se les abonan como complementos personales, pasándolos al sueldo, según se indica en el artículo 16 del presente Convenio. La adaptación de los nuevos sueldos no conllevará incremento superior al pactado, del 2,50 por 100 sobre los sueldos base anteriores.

#### Artículo 30. Complemento de antigüedad.

Se establece un complemento de antigüedad para todos los niveles de Convenio y categorías profesionales de 2.217 pesetas brutas mensuales por quinquenio, pagaderas por 14 pagas.

La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa.

Los nuevos ingresos de personal que se produzcan a partir de la entrada en vigor de este Convenio no se les abonará ningún complemento por el concepto de antigüedad.

#### Artículo 31. Pagas extraordinarias.

En el presente Convenio se establecen únicamente dos pagas extraordinarias, que se abonarán en julio y diciembre, compuestas por los conceptos de sueldo base Convenio, complemento personal, complemento plena dedicación y antigüedad.

Las pagas extraordinarias serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año que se otorguen. El personal ingresado en la empresa antes del mes de agosto de 1970, en el supuesto de causar baja y tener que liquidar las partes porporcionales de pagas extras, se calcularán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose por dozavas partes.

#### Artículo 32. Horas extraordinarias.

Mediante acuerdo individual entre la empresa y el trabajador, podrán abonarse las horas extraordinarias a la cuantía que se fije, que en ningún caso será inferior al valor de la hora ordinaria. Igualmente las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido dentro del año natural, salvo que se realicen en el mes de diciembre, que se compensarán dentro del año siguiente. Las fechas de compensación deberán ser autorizadas por la empresa.

#### Artículo 33. Primas Jefes de asistencia técnica.

Se liquidarán mensualmente, de acuerdo con lo dispuesto en el anexo III del presente Convenio.

#### Artículo 34. Primas de asistencia técnica.

Las primas de asistencia técnica se liquidarán mensualmente, siguiendo el sistema que figura en el anexo IV del presente Convenio.

#### Artículo 35. Plus de locomoción.

Se actualizarán según se vayan produciendo aumentos de transportes, en los casos que proceda.

El personal de centro de trabajo de Alcalá de Henares que realiza jornada continuada, dispondrá de los medios de locomoción dispuestos por la empresa. Los empleados que por las características del puesto de trabajo que desarrollan, o por trabajar en jornada partida, tengan que utilizar su vehículo propio para el desplazamiento, la empresa abonará el importe de los kilómetros correspondientes de acuerdo con el sistema establecido.

**Artículo 36. Dietas y kilometraje.**

Los importes asignados por dietas y kilometraje se regularán por la norma empresarial creada al efecto.

**CAPÍTULO VII****Régimen disciplinario****Artículo 37. Definición de las faltas.**

Se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

**Artículo 38. Graduación de las faltas.**

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, estableciendo su graduación en leves, graves o muy graves.

**Artículo 39. Faltas leves.**

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- Falta de aseo o limpieza personal.
- No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Sanciones a faltas leves.—Las faltas leves serán sancionadas:

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

**Artículo 40. Faltas graves.**

Tendrán la consideración de faltas graves:

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
- Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad o omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- La imprudencia en el acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las ins-

talaciones, podrá ser considerada falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

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

j) La falsificación o manipulación de documentos, partes de trabajo, liquidaciones de gastos, etc. Cuando la falsificación represente algún tipo de beneficio para el infractor y/o perjuicio para la empresa, se considerará falta muy grave.

k) La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Sanciones por faltas graves.—Las faltas graves serán sancionadas:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

**Artículo 41. Faltas muy graves.**

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte días por año.
- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en seis meses.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- La embriaguez durante el trabajo y el estado derivado del consumo de drogas, si repercute negativamente en el trabajo.
- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- Revelar sin autorización a personas u organizaciones ajenas a la empresa datos de reserva obligatoria.
- Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Sanciones por faltas muy graves.—Las faltas muy graves serán sancionadas:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Despido.

**Artículo 42. Prescripción de faltas.**

Las faltas prescribirán:

- Faltas leves: A los diez días.  
Faltas graves: A los veinte días.  
Faltas muy graves: A los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden 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.

## ANEXO I

## Representantes de la negociación

Por la empresa:

Don Rafael Bocanegra Martínez de Eguilaz.  
Don Alejandro Martín Sanz.

Por los trabajadores:

Don Bruno Miranda Moreno, Delegado de Personal del centro de Alcalá de Henares.  
Don Lucio Martínez Manzanares, Delegado de Personal del centro de Alcalá de Henares.  
Don José Navarro Campayo, Delegado de Personal del centro de Valencia.

## ANEXO II

## Artículos motivo de negociación al finalizar el primer año de vigencia

Artículo	Denominación
17	Jornada de trabajo.
25	Ayuda trabajadores situación ILT.
29	Tablas salariales.
30	Complemento de antigüedad.

## ANEXO III

## Prima Jefes de Asistencia Técnica

Tendrán una prima base que estará afectada por el coeficiente que resulte de aplicar la siguiente fórmula a las previsiones y resultados de la zona que corresponda:

$$\left( \frac{\text{Margen de contribución total realizado} + \text{Facultación total realizada}}{\text{Margen de contribución total previsto} + \text{Facultación total prevista}} \right)^2 \times \frac{\text{Gastos de distribución previstos} + \text{Gastos generales previstos}}{\text{Gastos de distribución realizados} + \text{Gastos generales realizados}}$$

La prima se liquidará mensualmente, regularizándola trimestralmente con los valores acumulados desde enero, pudiendo alcanzar el coeficiente resultante, como máximo, los siguientes valores:

Enero-marzo: 1,2.  
Enero-junio: 1,3.  
Enero-septiembre: 1,5.  
Enero-diciembre: 2,0.

Para el resto de los meses, el valor máximo aplicado será de 1.

## ANEXO IV

## Prima de Asistentes técnicos

En asistencia técnica la prima será individual, dividida en tres partes:

Prima de rendimiento.  
Prima de actividad.  
Prima por exceso de avisos.

a) Prima de rendimiento.—Se distinguen dos posibilidades: Si se alcanza la exigencia en puntos (medias horas) o si no se llega a ésta. Si alcanza los puntos exigidos (Pe), equivaldrá al 10 por 100 de la diferencia entre el cobro medio alcanzado (Vm a) por punto y el exigido (Vm e), multiplicado por los puntos exigidos (Pe) y por la valoración personal (Vp).

$$P_R = \frac{10}{100} (V m a - V m e) P e \cdot V p$$

Caso de no alcanzar los puntos exigidos, equivaldrá al 10 por 100 de la diferencia entre el cobro medio alcanzado por punto y el exigido, multiplicado por los puntos alcanzados (Pa) y por la valoración personal.

$$P_R = \frac{10}{100} (V m a - V m e) P a \cdot V p$$

El punto equivale a media hora de mano de obra, valorada en los boletines a los precios medios de la tarifa en vigor. El valor medio exigido de cobro por punto será de 2.240 pesetas, variando su importe en el mismo porcentaje y fecha en que se modifiquen las tarifas del SAT.

b) Prima de actividad.—Se considera recaudación del Asistente técnico, además de lo ingresado en Caja, el importe concedido por las operaciones de puesta en marcha, a razón de 3.446 pesetas por unidad, más el importe concedido por trabajos extraordinarios no valorados en boletines, que serán estimados en cada momento a la vista del trabajo.

La prima de actividad se calculará en función de la mano de obra valorada en boletines, medida en puntos, compuesta por la suma de mano de obra valorada en boletines, deducidas las correspondientes a puesta en marcha, e incrementadas con los puntos concedidos por esta actividad, a razón de 1,5 puntos por cada una de las intervenciones, más puntos concedidos por visitas a distribuidor, a razón de un punto por visita y puntos concedidos por trabajos no tipificados.

Las puestas en marcha que se desarrollen en lugares donde exista concentración de aparatos nunca podrán computarse con un coeficiente de actividad superior al 120 por 100 de la exigencia. Las visitas a distribuidores tampoco podrán exceder del 30 por 100 de la actividad mensual del Asistente técnico que las realice.

Si alcanza el cobro exigido por punto, la prima de actividad será la diferencia de los puntos alcanzados menos los exigidos multiplicados por 622 pesetas y por la valoración personal.

Si no alcanza el valor medio de cobro exigido por punto, la prima de actividad será la misma que si la hubiera alcanzado, pero multiplicado por el coeficiente de cobro:

$$\frac{V m a}{V m e}$$

Si en dos meses consecutivos no alcanza el valor medio de cobro exigido por punto, el valor obtenido se multiplicará por el coeficiente de cobro elevado al cuadrado.

c) Prima por exceso de avisos.—Por cada hora de jornada de trabajo establecida según el calendario laboral, se exige la realización de 1,25 avisos.

El exceso de avisos mensuales entre el realizado y el exigido, menos los avisos repetidos imputables al técnico, se abonarán de acuerdo con la tabla siguiente:

Exceso de avisos (realiz.—exig.—repet.)	Prima por aviso Pesetas
Hasta 20 avisos .....	200
De 21 a 40 avisos .....	400
De 41 a 60 avisos .....	600
De 61 a 80 avisos .....	800
Más de 80 avisos .....	1.000

El total resultante estará igualmente afectado por el coeficiente de valoración personal alcanzado.

Valoración personal (Vp).—La valoración personal, cuyo valor estará entre 0 y 1, se realizará mensualmente por el responsable de la zona, Jefe de Equipo o Jefe de Asistencia Técnica, y por el Jefe nacional de Asistencia Técnica, de acuerdo con la valoración conseguida en los conceptos siguientes:

Calidad del trabajo .....	De 0 a 0,30
Conocimientos técnicos .....	De 0 a 0,30
Cooperación .....	De 0 a 0,15
Cumplimentación boletines .....	De 0 a 0,15
Imagen .....	De 0 a 0,10
<b>Total .....</b>	<b>De 0 a 1,00</b>

Jefes de Equipo.—Se calculará teniendo en cuenta la prima media obtenida por su equipo, a la que se sumará la propia alcanzada, dividida por 2 y multiplicada por 1,2.

La exigencia de su prima propia será el 60 por 100 de la correspondiente a un Asistente técnico. El cálculo se efectuará teniendo en cuenta las mismas fórmulas y condicionantes que para los Asistentes técnicos.

## 22131 *ORDEN de 4 de septiembre de 1997 por la que se clasifica y registra la Fundación Iberoamericana de Enfermería Siglo XXI (FIDE).*

Por Orden se clasifica y registra la Fundación Iberoamericana de Enfermería Siglo XXI (FIDE),

Vista la escritura de constitución de la Fundación Iberoamericana de Enfermería Siglo XXI (FIDE), 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 José Manuel Rodríguez Poyo-Guerrero, el 12 de noviembre de 1993, con el número 2.994 de su protocolo, por las entidades siguientes:

Asociación de Nurses del Uruguay.  
Asociación Paraguaya de Enfermeras.  
Asociación Dominicana de Enfermeras Graduadas.  
Colegio de Profesionales de la Enfermería de Puerto Rico.  
Federación de Enfermeros del Perú.  
Colegio de Enfermeras de Chile.  
Federación Argentina de Enfermería.  
Asociación Brasileña de Enfermería.  
Federación de Colegios de Enfermeras de Venezuela.  
Sociedad Cubana de Enfermería.  
Asociación Nacional de Enfermeras de Panamá.  
Consejo General de Colegios de Diplomados en Enfermería de España.  
Asociación de Enfermeras Nicaragüenses.  
Colegio de Profesionales de Enfermería de Honduras.  
Colegio de Enfermeras de Bolivia.  
Federación Ecuatoriana de Enfermeras/os.  
Asociación Guatemalteca de Enfermeras Profesionales.  
Asociación Nacional de Enfermeras Salvadoreñas.  
Asociación Portuguesa de Enfermeros.  
Asociación Latinoamericana de Escuelas y Facultades de Enfermería (ALADEFE).  
Federación Panamericana de Profesionales de Enfermería (FEPPE).

Asimismo, acompaña escritura de elevación a públicos de acuerdos del Patronato, adoptados en sus reuniones de 7 y 9 de febrero de 1996, otorgada ante el Notario de Madrid don José Ventura Nieto Valencia, el 9 de junio de 1997, con el número 1.760 de su protocolo, donde consta el nombramiento de la Comisión Ejecutiva y se modifica en su totalidad los Estatutos de la Fundación.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de 10.000.000 de pesetas, aportados por las Organizaciones Nacionales Federación Panamericana de Profesionales de Enfermería (FEPPE) y Asociación Latinoamericana de Escuelas y Facultades de Enfermería (ALADEFE), y depositados en una entidad bancaria a nombre de la Institución.

Cuarto.—El Patronato de la Fundación quedará compuesto por 47 miembros, en la forma siguiente:

Dos representantes de cada organización nacional de Enfermería de los Estados miembros integrantes del Acta Constitucional.

Cinco representantes de la Asociación Latinoamericana de Escuelas y Facultades de Enfermería (ALADEFE).

Dos miembros de la Federación Panamericana de Profesionales de Enfermería (FEPPE).

De los dos miembros representantes de cada una de las Instituciones citadas una será su Presidente o quien estatutariamente le sustituya, y el otro será designado por la respectiva Institución.

Conforme a lo anterior, el Patronato queda formado por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Doña Mabel Astoviza y doña Raquel Joseyn Mazza Claret, en representación de la Asociación de Nurses del Uruguay; doña Julia Carmen Morel de Festner y doña Juana Bautista de Jesús Cáceres de Gómez, en representación de la Asociación Paraguaya de Enfermeras; doña Regina Silverio y don Rafael Sandoval Fernández, en representación de la Asociación Dominicana de Enfermeras Graduadas; don Efraín Aguilar Marrero y doña Luz Nilda Gaud Morales, en representación del Colegio de Profesionales de la Enfermería de Puerto Rico; doña Lourdes Espinoza Rivera y doña Maudy Mendoza de Llanos, en representación de la Federación de Enfermeros del Perú; doña Juana Maulén Piña y doña Gladys Corral

Neira, en representación del Colegio de Enfermeras de Chile; doña Rosa Deolinda Espejo de Viñas, constandingo como subrogante don David Óscar Pagano y doña Olga Paulina Filippini, en representación de la Federación Argentina de Enfermería; doña María Goretti David Lopes y doña Ibeté Santos Barreto, en representación de la Asociación Brasileña de Enfermería; doña Victoria Elena Villarroel Silva y doña Ana Pinzón de Szczendrin, en representación de la Federación de Colegios de Enfermeras de Venezuela; doña Jovita Páez Armenteros y doña Lourdes Rodríguez Delgado, en representación de la Sociedad Cubana de Enfermería; doña Melva Rosa Yee y doña Elba Espinosa de Isaza, en representación de la Asociación Nacional de Enfermeras de Panamá; don Máximo Antonio González Jurado y doña María Teresa Monzón Casas, en representación del Consejo General de Colegios de Diplomados en Enfermería de España; doña Nubia Salgado Zelaya y doña Nubia Orozco Hernández, en representación de la Asociación de Enfermeras Nicaragüenses; doña María Cristina Torres y doña Dora Lizeth Pineda, en representación del Colegio de Profesionales de Enfermería de Honduras; doña Ana María Maldonado de Olivera y doña Irma Urquidí de Noriega, en representación del Colegio de Enfermeras de Bolivia; doña Rosa Santamaría y doña Elena Baidal, en representación de la Federación Ecuatoriana de Enfermeras/os; doña Marta Susana Monzón Aguirre y doña Juana Miriam de Corbera, en representación de la Asociación Guatemalteca de Enfermeras Profesionales; doña Gladys Jiménez Blanco de Carias y doña Irma Yolanda González de Landos, en representación de la Asociación Nacional de Enfermeras Salvadoreñas; doña Marilía Viterbo de Freitas y doña María Isabel Soares, en representación de la Asociación Portuguesa de Enfermeros; doña Adriana Minchola de Pérez, doña Cristina Rivalda, doña Vielka de Escobar, doña Isabel de Ballivian y doña María de Lourdes Velasco, en representación de la Asociación Latinoamericana de Escuelas y Facultades de Enfermería (ALADEFE), y doña Olivia Margarita Zurita y doña Rosa Espejo de Viñas, en representación de la Federación Panamericana de Profesionales de Enfermería (FEPPE).

Asimismo, la Comisión ejecutiva de la Fundación queda formada de la siguiente manera:

Presidente: Don Máximo Antonio González Jurado, en representación del Consejo General de Colegios de Diplomados de Enfermería de España.

Vicepresidenta I: Doña Olivia Margarita Zurita, en representación de la Federación Panamericana de Profesionales de Enfermería (FEPPE).

Vicepresidenta II: Doña Rosa María Nájera, en representación de la Asociación Latinoamericana de Escuelas y Facultades de Enfermería (ALADEFE).

Vicepresidenta III: Doña Jovita Páez Armenteros, en representación de la Federación Panamericana de Profesionales de Enfermería (FEPPE).

Secretaria general: Doña María Teresa Monzón Casas, en representación del Consejo General de Colegios de Diplomados de Enfermería de España.

Vicesecretaria general: Doña Alma Carrasco, en representación de la Asociación Latinoamericana de Escuelas y Facultades de Enfermería (ALADEFE).

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 4 de los Estatutos, radica en la calle Don Ramón de la Cruz, 67, Madrid.

Sexto.—El fin de la Fundación queda determinado en el artículo 6 de los Estatutos, en la forma siguiente: «La Fundación tiene por objeto propiciar programas y acciones que contribuyan a dar solución a los problemas de salud de los pueblos de la Comunidad Iberoamericana y especialmente de los más deprimidos».

La Fundación desarrollará sus actividades en España y los Estados iberoamericanos.

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constandingo expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando dicho órgano de gobierno obligado a la rendición de cuentas y presentación de presupuestos al Protectorado.

Vistos la Constitución Española; la Ley 30/1994, de 24 de noviembre; los Reales Decretos 316/1996, de 23 de febrero; 384/1996, de 1 de marzo; 758/1996, de 5 de mayo; 839/1996, de 10 de mayo; 1888/1996, de 2 de agosto, y 140/1997, de 31 de enero,

### Fundamentos de Derecho

Primero.—La Administración General del Estado-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es competente para ejercer el Protectorado del Gobierno sobre las fundaciones de asistencia social, respecto de aquellas de competencia estatal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales