

	0-2	2-6	6-10	10-14	14-18	18-22	22-26	26-30	30-34	34-38	38-42
Personal auxiliar venta		983	3.437	5.895	8.348	10.806	13.261	15.713	18.170	20.628	23.081
Mozo		938	3.283	5.631	7.973	10.323	12.665	15.013	17.358	19.707	22.050
Conductor vehículos		983	3.437	5.895	8.348	10.806	13.261	15.713	18.170	20.628	23.081

ANEXO 3

Pagas extraordinarias 1999

	0-2	2-6	6-10	10-14	14-18	18-22	22-26	26-30	30-34	34-38	38-42
Técnico titulado	126.148	127.743	131.399	135.488	138.716	142.374	146.031	149.689	153.345	157.006	160.664
Técnico no titulado	98.169	99.307	102.150	104.993	107.834	110.682	113.524	116.363	119.212	121.934	124.897
Jefe administrativo	89.294	90.327	92.915	95.503	98.088	100.675	103.263	105.847	108.434	111.021	113.608
Oficial administrativo	84.927	85.913	88.370	90.832	93.290	95.752	98.214	100.671	103.131	105.595	108.054
Auxiliar administrativo	77.174	78.069	80.306	82.538	84.777	87.010	89.247	91.482	93.717	95.953	98.189
Aspirante administrativo	69.934	69.934	69.934	69.934	69.934	69.934	69.934	69.934	69.934	69.934	69.934
Oficial mayor	89.081	90.066	92.528	94.991	97.454	99.872	102.379	104.840	107.305	109.767	112.229
Oficial florista	83.821	84.802	87.256	89.713	92.166	94.624	97.081	99.532	101.988	104.446	106.899
Auxiliar florista	83.034	84.017	86.449	88.881	91.311	93.743	96.177	98.609	101.041	103.472	105.904
Ayudante florista	82.246	83.232	85.642	88.051	90.456	92.863	95.275	97.687	100.377	102.501	104.910
Personal auxiliar venta	83.821	84.802	87.256	89.713	92.166	94.624	97.081	99.532	101.988	104.446	106.899
Mozo	80.137	81.077	83.422	85.770	88.113	90.462	92.805	95.151	97.498	99.846	102.190
Conductor vehículos	83.821	84.802	87.256	89.713	92.166	94.624	97.081	99.532	101.988	104.446	106.899

8508

RESOLUCIÓN de 25 de marzo de 1999 de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Trane Aire Acondicionado, Sociedad Anónima».

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Trane Aire Acondicionado, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9012192), que fue suscrito con fecha 25 de enero de 1999 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 25 de marzo de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LOS EMPLEADOS DE TRANE AIRE ACONDICIONADO

Artículo 1. *Ámbito de ampliación.*

El presente Convenio será de aplicación para todos los trabajadores de Trane Aire Acondicionado de los centros de trabajo de Madrid, Barcelona y Sevilla, así como cualquier otro centro que pudiera crearse durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 2. *Vigencia, duración, salario y denuncia.*

1. El presente Convenio tendrá una duración bianual renovable siendo efectivo con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1998 hasta el 31 de diciembre de 1999.

2. Los salarios mínimos establecidos serán los que figuran en las tablas a tal efecto en el Convenio Colectivo del comercio metal.

3. La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito

con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente. Se dará traslado a la otra parte. De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año a partir del 1 de enero de 1999, en sus propios términos.

Artículo 3. *Condiciones más beneficiosas.*

Todas las condiciones, tanto económicas como de otra índole, establecidas en el presente Convenio y estimadas en su conjunto, se establecen con carácter de mínimas, por los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en la empresa que implique condiciones más beneficiosas, también estimadas en su conjunto, con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Artículo 4. *Jornada de trabajo.*

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el mismo será de 1.790 horas de tiempo efectivamente trabajado en cómputo anual, tanto en jornada continua como partida.

El horario de trabajo será de lunes a jueves, de 8 a 1,30 horas y de 14,45 a 17,30 horas con flexibilidad de una hora a la entrada, recuperable a partir de las 17,30 horas. Todos los viernes del año se disfrutará de jornada intensiva de 8 a 15 horas con la misma flexibilidad de horario que el resto de la semana.

Artículo 5. *Descanso semanal.*

Todos los trabajadores disfrutarán de un descanso semanal de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas entre sábado y domingo.

No obstante por acuerdo de las partes, podrán establecerse unos descansos semanales en días diferentes.

Artículo 6. *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.*

La antigüedad del trabajador se computará desde su ingreso en la empresa, contabilizándose el período de aprendizaje y consistirá en cuatrienios hasta un límite de seis como máximo, respetándose las condiciones de aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio tengan un número superior.

La tabla de cuatrienios para el primer año de vigencia será la que se adjunta a la tabla general del Convenio Colectivo de comercio metal.

Durante el segundo año de vigencia el cuatrienio se incrementará en el mismo porcentaje que se incrementen los salarios.

Artículo 7. Pagas extraordinarias.

Julio y Navidad: La empresa conviene en abonar a sus empleados una paga extra en julio y otra en diciembre equivalente al salario bruto anual dividido entre 14.

Ventas o beneficios: La participación en las ventas o beneficios a que se refería el artículo 44 de la derogada Ordenanza Laboral de Comercio, subsiste en las condiciones señaladas en dicho precepto y fijada en una mensualidad. Dicha paga quedará prorrateada entre las 14 pagas restantes.

Artículo 8. Forma de pago de los salarios.

El salario habrá de pagarse en moneda de curso legal dentro de los cinco últimos días del mes.

Artículo 9. Vacaciones.

Se fija un período de vacaciones anual de veintidós días laborables mas dos puentes y el día 24 de diciembre.

El período o períodos de disfrute de vacaciones, se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

En ningún caso las vacaciones del trabajador podrán ser suprimidas o substituidas por compensación económica.

Así mismo, el período de baja por maternidad o por otros conceptos no podrá ser computado en ningún caso como vacaciones, disfrutando el trabajador de las mismas, antes o después del mencionado período.

Artículo 10. Período de prueba.

En cuanto a los períodos de prueba se estará a lo dispuesto en el artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Contrato formativo y de duración determinada.**Contrato de aprendizaje**

En virtud de lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución de los trabajadores cuya contratación sea de esta naturaleza, será la reflejada en las tablas salariales.

En todo caso, los trabajadores contratados bajo esta modalidad, en su tercer año les corresponderá el salario de las tablas salariales establecido para dicho año.

Contrato de prácticas.

A tenor de lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será el siguiente:

Primer año: 75 por 100 del salario de su categoría.

Segundo año: 92 por 100 del salario de su categoría.

Artículo 12. Categorías profesionales.

Este Convenio se remite a la clasificación de personal establecida por la derogada Ordenanza Laboral del Comercio.

Artículo 13. Cesación voluntaria en la empresa.

El personal que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, habrá de comunicarlo a la Dirección de la misma al menos con una antelación de dos meses para el personal directivo, y de quince días para el resto del personal a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios.

El incumplimiento por parte del trabajador de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de una jornada por cada día de retraso del preaviso.

Los trabajadores que se propongan cesar en el servicio de la empresa lo comunicarán por escrito duplicado, que les será devuelto con el «enterado».

Artículo 14. Incapacidad laboral.

En el supuesto en que durante la vigencia del presente Convenio un trabajador resultara afectado de una incapacidad permanente parcial para su profesión habitual, motivada por enfermedad común o accidente, sea o no profesional, la Dirección, junto con el Comité de Empresa, buscará, si es posible, la forma de facilitar al trabajador un puesto de trabajo acorde con sus reales aptitudes.

Artículo 15. Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad laboral, el trabajador recibirá el 100 por 100 de su salario habitual.

Artículo 16. Servicio militar o prestación social sustitutoria.

El tiempo de prestación del servicio militar obligatorio, el voluntario o la prestación sustitutoria por el tiempo mínimo de éste que se prestara para anticipar el cumplimiento de los deberes militares se computará como si se hubiera estado en activo a los efectos de la antigüedad y aumentos económicos por años de servicio, pero no de aprendizaje efectivo.

Los trabajadores que llevando más de un año al servicio de la empresa, se incorporen al servicio militar obligatorio o prestación sustitutoria, tendrán derecho al percibo de las pagas de julio y Navidad.

En los casos de incorporación al servicio militar voluntario, tendrá, la obligación de comunicarlo a la empresa con quince días de antelación.

Al finalizar el servicio militar o prestación sustitutoria la reincorporación será automática, de conformidad con lo establecido en el artículo 48.3, del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 45, apartado e) del mismo texto legal, teniendo un plazo de treinta días naturales.

Artículo 17. Dietas y viajes.

Todos los técnicos de servicio que por necesidades de la empresa y por orden de la misma tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a la que esté radicado el centro de trabajo, disfrutarán como mínimo, sobre su salario de una dieta de 12.000 pesetas por día o de media dieta de 3.000 pesetas, excepto los viajes fuera del territorio nacional, que irán a gastos pagados de acuerdo con la practica habitual de la empresa.

Los días de salida devengarán idéntica dieta y los días de llegada quedarán reducidas a media dieta cuando el trabajador pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar las dos comidas principales fuera de éste, en cuyo caso se complementarán los gastos efectuados sobre la media dieta.

Si por circunstancias especiales, los gastos originados por desplazamiento sobrepasaran el importe de la dieta, el exceso deberá ser abonado por la empresa tras su posterior justificación.

En los supuestos que otorgan derecho al cobro de dieta completa, la empresa previamente al desplazamiento, adelantará al trabajador el importe íntegro de las dietas correspondientes a dos semanas de desplazamiento.

El importe de dichas dietas se revisará anualmente en función del IPC de ese año.

El resto del personal que deba desplazarse lo hará a gastos pagados siguiendo la práctica habitual de la empresa.

Artículo 18. Uniformes y reposición de prendas.

A los trabajadores que presten sus servicios en secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal, así como a todo el personal subalterno, se les facilitarán guardapolvos, monos o prendas adecuadas al trabajo que realicen, al menos una vez al año.

La empresa deberá proveer de ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente haya de realizar el trabajo a la intemperie.

Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad del trabajador y para su reposición deberá entregar la prenda usada.

La empresa podrá exigir que las prendas lleven grabadas el nombre o anagramas de las mismas de la sección a que pertenezca el trabajador y los gastos que se originen por este motivo correrán a cargo de la empresa.

El uso de dichas prendas será obligatorio durante las actividades normales de trabajo de los técnicos.

Artículo 19. *Jubilación anticipada.*

Con el fin de ayudar económicamente a los trabajadores de la empresa que deseen jubilarse anticipadamente, se establecen los siguientes premios de jubilación en función de la edad:

- Jubilación a los 60 años: Veinticinco días por año de servicio.
- Jubilación a los 61 años: Veinte días por año de servicio.
- Jubilación a los 62 años: Quince días por año de servicio.
- Jubilación a los 63 años: Diez días por año de servicio.

Todas las propuestas de jubilación se estudiarán en una Comisión de Evaluación, que decidirá en cada caso. Esta comisión estará formada por dos Delegados de Personal y dos miembros de la Dirección.

Artículo 20. *Seguro de accidentes.*

La empresa contratará un seguro de accidentes, modalidad riesgo veinticuatro horas (accidentes laborales y extralaborales), cuyo beneficiario en caso de invalidez será el propio empleado o en caso de muerte los herederos legales, para todo el personal Trane Aire Acondicionado, que cubrirá las siguientes garantías y capitales:

Capitales y garantías:

- Muerte por accidente.
- Invalidez permanente absoluta.
- Invalidez permanente parcial.
- Capital asegurado: 5.000.000 de pesetas por empleado.

Garantías:

1) Muerte por accidente.—Para la cobertura objeto de este seguro se entenderá por fallecimiento el que corresponda a la muerte del asegurado por causa accidental.

2) Invalidez Permanente Parcial por Accidente.—Se entiende por invalidez permanente la pérdida orgánica o funcional sufrida por el Asegurado como consecuencia de un accidente y cuya recuperación no se estime previsible de acuerdo con el dictamen de los peritos médicos.

La indemnización será determinada aplicando sobre el capital garantizado, el baremo de porcentajes de invalidez permanente establecido en la póliza.

3) Invalidez Permanente Absoluta por Accidente.—El Asegurador garantiza el pago del Capital establecido al propio asegurado en el supuesto de que éste resulte afectado por una invalidez absoluta y permanente causada por accidente.

A los efectos de este seguro se entiende por IPA la situación física irreversible provocada por accidente originado independientemente de la voluntad del asegurado, determinante de la total ineptitud de éste para el mantenimiento de cualquier relación laboral o actividad profesional.

Riesgo cubierto:

Riesgo veinticuatro horas (accidentes laborales y extralaborales). Se entiende por accidente la lesión corporal que deriva de una causa violenta, súbita, externa y ajena a la intencionalidad del asegurado. También tendrá la consideración de accidente:

a) La asfixia o las quemaduras producidas por la aspiración involuntaria de gases o vapores, o al ingerir por error o por acto criminal de terceros, productos tóxicos o corrosivos, siempre que no se trate de productos alimenticios.

El infarto de miocardio sobrevenido en el ejercicio de la actividad profesional y, siempre y cuando sea considerado por la Seguridad Social como accidente de trabajo.

Quedan excluidos:

- a) Los accidentes provocados intencionadamente por el asegurado. Suicidio o tentativa de suicidio, aneurisma, congestión, insolación, congelación, efecto de la temperatura o de la presión atmosférica, envenenamiento, reumatismos, varices, enfriamiento, lumbago, esfuerzos, hernias...
- b) Los accidentes que tengan por origen la embriaguez o el uso de drogas.
- c) Los accidentes que derivan de reacción nuclear o contaminación radiactiva.

d) Accidentes que se produzcan como consecuencia de guerra, invasión, hostilidades, rebeliones, revolución, insurrección o usurpación del poder, así como los provocados por agentes o fuerzas desencadenantes de la naturaleza como terremotos, huracanes, erupciones volcánicas y cualquiera de los eventos cuya cobertura corresponda al Consorcio de Compensación de Seguros.

e) Los accidentes ocurridos por:

Participación como profesional en cualquier deporte.
Participación en deportes utilizando vehículos a motor, paracaidismo, bobsleigh, espeleología y alpinismo.

Ámbito geográfico:

Mundial, excepto países en conflictos internos.

Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

El valor de las horas extraordinarias se calculará sobre el salario hora individual y tendrá un recargo del 75 por 100 y del 150 por 100 las realizadas en domingo o festivos.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor serán notificadas conjuntamente por la empresa y el Comité o Delegados de Personal, mensualmente a la autoridad laboral.

De común acuerdo entre empresa y trabajador se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y cuarenta y cinco minutos de tiempo libre. Estas reducciones de jornada podrán acumularse.

Artículo 22. *Excedencias.*

Los trabajadores en situación de excedencia por razón de matrimonio volverán a la situación de activo, además de en los supuestos previstos en la legislación vigente, en la misma plaza de origen, dentro del mes siguiente a solicitarlo, cuando el retorno se funde en la apertura formal de proceso de separación, nulidad o divorcio.

Será también automático el reingreso de los trabajadores que solicitaron excedencia por alumbramiento de iguales condiciones de puesto y plaza que las establecidas en el apartado anterior.

Las vacantes producidas por la solicitud de las dos excedencias anteriores podrán ser cubiertas por interinos. El así contratado podrá cubrir directamente la vacante producida por el excedente o la que se derive de la cobertura temporal de aquélla por algún trabajador de la empresa. El reingreso del excedente producirá la extinción del contrato del interino, y en su caso, la vuelta del suplente a su puesto de origen.

Artículo 23. *Legislación aplicable.*

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en la resolución de 21 de marzo de 1996 de la Dirección General de Trabajo, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 9 de abril de 1996, así como lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Artículo 24. *Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio.*

Se crea una Comisión para interpretación y vigilancia del Convenio compuesta por una representación de los trabajadores y una representación de la Dirección, ostentando un voto cada parte. Los miembros de la citada comisión, serán los representantes de los trabajadores e igual número de representantes de la empresa.

Serán facultades de dicha Comisión:

- a) Interpretación de la aplicación del Convenio.
- b) Vigilancia y control de lo pactado.
- c) Cualquier otra función que decidan asumir las partes.
- d) Atender todas las reclamaciones individuales que pudieran plantearse.

Los acuerdos de la Comisión serán vinculantes, sin perjuicio de poder acudir a la vía administrativa o jurisdiccional en el supuesto de no llegar a un acuerdo la citada Comisión, en cuyo caso ésta deberá facilitar, antes de llegar a la vía jurisdiccional competente, informe preceptivo del asunto.

Artículo 25. *Plus extrasalarial de transportes urbanos.*

Se establece un plus extrasalarial de transportes urbanos en la forma fijada en las tablas salariales.

Este plus no será absorbible ni compensable por otras mejoras (en particular pluses de distancia o transportes), ni se abonará su parte proporcional en los supuestos de ausencias injustificadas al trabajo.

Artículo 26. *Suspensión de pagos.*

En los casos de suspensión de pagos se notificará a los Delegados de Personal en el momento de su aceptación a trámite por el Juzgado correspondiente. Asimismo, la información relativa a los Interventores Judiciales.

Artículo 27. *Acción sindical en la empresa.*

La acción sindical en la empresa se regulará por lo dispuesto en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985.

Artículo 28. *Sindicatos.*

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. No podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. En el centro de trabajo existirán tabloneros de anuncio en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

Artículo 29. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales que ostentan la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá, a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante períodos mensuales.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

Artículo 30. *Faltas y sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. 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.

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

Artículo 31. *Clasificación de faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, en leve, grave, o muy grave.

Artículo 32. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves la siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiese causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 33. *Faltas graves.*

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a 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.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

6. 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.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 34. *Faltas muy graves.*

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier persona durante el trabajo, 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.

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

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

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

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de 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.

11. 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.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. 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.

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

15. 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.

Artículo 35. Sanciones máximas.

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

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

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

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

Artículo 36. Prescripción.

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

Artículo 37. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación laboral vigente y con respeto de los derechos adquiridos por los trabajadores, es potestad exclusiva de la Dirección de la empresa.

La Dirección y los representantes de los trabajadores se comprometen a estudiar y negociar conjuntamente alternativas tendentes a la consolidación y mantenimiento de todos los puestos de trabajo.

La Dirección se compromete asimismo a informar a los representantes de los trabajadores sobre cualquier cambio organizativo y/o estructural de la empresa, y atender preceptivamente cualquier sugerencia razonada que aporte soluciones y planteamientos socioeconómicos.

Artículo 38. Ayuda para hijos con capacidad disminuida.

Aquellos trabajadores que tengan hijos con capacidad disminuida, reconocidos como tales por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, percibirán una ayuda especial por doce meses, con independencia de las ayudas que actualmente proporciona la Dirección, consistente en 25.000 pesetas por doce mensualidades.

Independientemente de esta ayuda la empresa abonará anualmente el 25 por 100 de los gastos médicos y escolares justificados con un máximo de 300.000 pesetas anual.

Artículo 39. Premio diez años de servicio.

El personal que cumpla diez años de antigüedad en la empresa, percibirá un premio por un importe equivalente a la media de los salarios fijos mensuales de todos los empleados de la misma.

Para el cálculo se tomarán los salarios en vigor el primero de enero de cada año y la cifra resultante será de aplicación durante todo el ejercicio, hasta la finalización del mismo, y será comunicado a los Delegados de

Personal junto con una lista de las personas a las que corresponde el premio en el citado ejercicio.

Los impuestos que se pudieran generar como consecuencia del pago del citado premio en especie, serán a cargo del empleado.

Artículo 40. Cursos de inglés.

Remitirse a la normativa interna. Anexo 1.

Artículo 41. Premio por natalidad.

En el caso de nacimiento o adopción de hijos, el trabajador percibirá un premio consistente en 20.000 pesetas por cada hijo.

Artículo 42. Revisión médica.

Anualmente será realizada una revisión médica a todo el personal de la empresa, siendo la misma obligatoria para todo el personal afectado por el presente Convenio.

Los resultados de dicha revisión son estrictamente confidenciales siendo cada empleado responsable de tomar las medidas oportunas en caso de detectar alguna anomalía en los mismos, así como de comunicar a la empresa cualquier anomalía que pudiera haber sido ocasionada por el desempeño de su trabajo habitual para que la empresa adopte las medidas oportunas.

Artículo 43. Promociones y ascensos.

Dentro de las relaciones productivas de la empresa, no se harán discriminaciones por motivo de edad, sexo o cualquier otra causa de carácter extralaboral.

Artículo 44. Plazas vacantes.

En caso de existir una plaza vacante o un nuevo puesto, a igualdad de méritos y circunstancias se concederá prioridad a los empleados de la compañía para los que la ocupación de esta vacante o puesto de trabajo, suponga una promoción en su categoría profesional actual.

Para ello se deberá de poner en conocimiento de los Delegados la existencia de esa vacante para que cualquier empleado pueda optar a ella.

Artículo 45. Formación y movilidad.

Cuando por necesidades de organización y/o funcionamiento de la empresa, tales como falta de trabajo en un puesto, necesidades urgentes en determinadas áreas y sustituciones de personal en baja, aconsejen la movilidad funcional en el seno de la empresa, la Dirección procederá a la misma, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador y sin más limitaciones que las exigidas por la titulación académica y /o profesional precisas para ejercer la prestación laboral, y la pertenencia al grupo profesional o la categoría profesional equivalente, así como la garantía de vuelta a su anterior puesto de trabajo cuando terminen las causas que la motivaron. A tal fin, la Dirección de la empresa procurará la formación necesaria en orden a facilitar a cada trabajador su promoción dentro de la empresa y, en todo caso, su mejor adecuación al puesto de trabajo.

Con independencia de lo anterior, la Dirección y los Delegados de Personal estudiarán los cursos de interés que se puedan dar en la empresa. Con respecto a los cursos de inglés referirse al anexo 1.

Si algún trabajador se sintiera disminuido en sus derechos, y sin perjuicio de acudir al órgano jurisdiccional del orden social competente, podrá poner esta situación en conocimiento de la Dirección a través de la vía jerárquica o de sus representantes.

Previamente a la movilidad la Dirección mantendrá una reunión con los Delegados, en la que se expondrán las causas de la misma.

Artículo 46. Representación del personal.

Se reconoce en los Delegados de personal la representación de los trabajadores de la empresa, para cuyo ejercicio disfrutará de las garantías y derechos sindicales reconocidos en la Ley o pactados a nivel interno.

Artículo 47. *Tiempo sindical.*

Los Delegados de Personal disponen de quince horas retribuidas al mes para el ejercicio de las actividades sindicales.

Respecto a las reuniones mantenidas con la Dirección, se considerará tiempo sindical el 50 por 100 de su duración, independientemente de quien haya convocado la reunión.

Dichas horas serán acumulables entre los miembros del Comité en cómputo mensual.

La acumulación de horas entre los Delegados serán notificadas a la empresa a finales del mes anterior o a principios del mes en curso, excepto casos de urgencia en los que serán notificados con la máxima antelación posible.

Para que cada delegado pueda hacer uso de este tiempo sindical, y que sea considerado como tal, deberán concurrir las siguientes circunstancias:

A) Notificación personal a su jefe inmediato superior o, en ausencia de éste, al Departamento de Recursos Humanos.

B) Que no se trate de trabajos para prevenir o reparar siniestros u otros daños irreparables u urgentes, o cuya omisión produzca daños irreparables.

C) Que el objeto del uso del tiempo sindical sea de interés de los trabajadores de la empresa.

Artículo 48. *Información y material.*

Los Delegados de Personal dispondrán de los necesarios tabloneros de anuncios, y con las medidas necesarias, en los que podrán publicar la información que estimen convenientes, siendo en todo caso responsable del contenido de las publicaciones el firmante de éstas y subsidiariamente, en su defecto, todos los Delegados.

De todo lo publicado en los tabloneros de anuncios se dará copia a la Dirección, y a su vez ésta dará copia de cuanto publique a los Delegados.

Local: En caso de necesidad la empresa se compromete a facilitar una sala para poder realizar las actividades sindicales.

Artículo 49. *Derecho a asamblea.*

A) Se tendrá derecho a la celebración de 12 asambleas al año, sin autorización expresa, fuera de la jornada laboral. Cada asamblea deberá ser comunicada a la Dirección con un antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

B) Además, podrán celebrarse asambleas por encima del tope anterior siempre y cuando sean expresamente autorizadas por la Dirección, previa petición, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo casos de carácter urgente o excepcional, constando en la petición el orden del día y el tiempo previsto de duración. Cuando estas asambleas tengan por objeto aprobar o rechazar un Convenio Colectivo, o dirimir cuestiones de mutuo interés para las partes deberá fundamentarse y motivarse la denegación.

C) A todas las asambleas convocadas por el Comité de empresa podrá asistir un representante reconocido por la Dirección que respetando las normas de funcionamiento de la asamblea, tendrá derecho a voz, estando presente solamente durante la fase informativa.

Artículo 50. *Información económica y financiera de la empresa.*

Se facilitará la información trimestral en el contenido y forma establecida por las leyes vigentes en cada momento, así como aquella otra información que a juicio de la Dirección sea de interés para los trabajadores.

Artículo 51. *Reuniones Comité de Empresa y Dirección.*

Salvo las reuniones de carácter extraordinario, todas las demás se convocarán con una antelación de cuarenta y ocho horas, por una y otra parte. La convocatoria deberá realizarse incluyendo el orden del día.

Se efectuarán reuniones trimestrales con toda la Dirección de la empresa y mensualmente con el Director Financiero.

Artículo 52. *Secciones sindicales.*

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, de 2 de agosto («Boletín Oficial del Estado» del 8).

Artículo 53. *Seguridad y salud laboral.*

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Tablas salariales a partir del 1 de abril de 1997

Categorías	Tablas salariales			Tabla cuatrienios
	Salario mes 15 Mensualidades – Pesetas	Plus transportes urbanos 11 meses – Pesetas	Ingreso anual – Pesetas	Valor cuatrienio – Pesetas
Grupo I:				
Ingeniero y Licenciados	176.182	9.186	2.743.776	8.265
Ayudantes Técnicos	146.667	9.186	2.301.051	6.899
Practicantes	114.923	9.186	1.824.891	5.443
Grupo II:				
Jefe de Personal	176.182	9.186	2.743.776	8.265
Jefe de Ventas	176.182	9.186	2.743.776	8.265
Jefe de Compras	176.182	9.186	2.743.776	8.265
Encargado General	176.182	9.186	2.743.776	8.265
Jefe de Almacén	146.667	9.186	2.301.051	6.865
Jefe de Sucursal	146.667	9.186	2.301.051	6.865
Jefe de Grupo	129.205	9.186	2.039.121	6.043
Jefe de Sección	117.267	9.186	1.860.051	5.475
Viajante	113.981	9.186	1.810.761	5.325
Corredor de Plaza	107.756	9.186	1.717.386	5.029
Encargado de Establecimiento ..	107.756	9.186	1.717.386	5.029
Dependiente veintidós años	107.580	9.186	1.714.746	5.024
Ayudante	92.944	9.186	1.495.206	4.326
Dependiente Mayor	114.486	9.186	1.818.336	5.343
Aprendices:				
Aprendiz	68.040	–	1.020.600	–
Grupo III:				
Jefe Administrativo primera	158.409	9.186	2.477.181	7.434
Jefe de Sección	129.205	9.186	2.039.121	6.043
Contable, Cajero, Oficial primera.	117.332	9.186	1.861.026	5.479
Oficial Administrativo segunda ..	107.580	9.186	1.714.746	5.024
Auxiliar	92.944	9.186	1.495.206	4.326
Aspirante Administrativo	71.312	5.636	1.131.676	–
Auxiliar de Caja:				
Auxiliar de Caja	92.944	9.186	1.495.206	4.326
Cobra ventas a crédito	100.090	9.186	1.602.396	4.663
Grupo IV:				
Dibujante y Proyectista	146.667	9.186	2.301.051	6.899
Escaparatista	134.894	9.186	2.124.456	6.311
Rotulista y Delineante	135.690	9.186	2.136.396	6.350
Cortador y Calgador	119.828	9.186	1.898.466	5.599
Ayudante de Cortador	104.360	9.186	1.666.446	4.865
Visitadora	123.116	9.186	1.947.786	5.754
Profesionales de Oficio:				
Jefe de Taller	129.216	9.186	2.039.286	6.043
Conductor «D» y «E»	109.135	9.186	1.738.071	5.093
Oficial primera y Conductor «C» ..	100.909	9.186	1.614.681	4.701
Oficial primera y Conductor «B» ..	92.944	9.186	1.495.206	4.326
Oficial primera y Conductor «A-1» ..	92.944	9.186	1.495.206	4.326
Capataz	92.944	9.186	1.495.206	4.326
Mozo especializado	92.944	9.186	1.495.206	4.326
Telefonista	92.944	9.186	1.495.206	4.326
Mozo	92.944	9.186	1.495.206	4.326
Personal de limpieza (hora) (1) ..	655	–	–	–
Grupo V:				
Conserje	92.944	9.186	1.495.206	4.326
Cobrador	92.944	9.186	1.495.206	4.326
Vigilante	92.944	9.186	1.495.206	4.326

Categorías	Tablas salariales			Tabla cuatrienios
	Salario mes 15 Mensualidades — Pesetas	Plus transportes urbanos 11 meses — Pesetas	Ingreso anual — Pesetas	Valor cuatrienio — Pesetas
Sereno	92.944	9.186	1.495.206	4.326
Ordenanza	92.944	9.186	1.495.206	4.326
Portero	92.944	9.186	1.495.206	4.326
Grupo VI:				
Analista de Sistemas	176.182	9.186	2.743.776	8.265
Analista de Aplicaciones	146.667	9.186	2.301.051	6.865
Programador de Sistemas	146.667	9.186	2.301.051	6.865
Programador de Aplicaciones ...	129.205	9.186	2.039.121	6.043
Operador de Ordenador	117.332	9.186	1.861.026	5.479
Verificador Perforista	107.580	9.186	1.714.746	5.024
Perforista	92.944	9.186	1.495.206	4.326

(1) El personal de limpieza que trabaje a jornada completa será equiparado a los Mozos a todos los efectos.

ANEXO 1

Normas cursos de inglés

Según los acuerdos alcanzados entre los Delegados de Personal y la Dirección, las bases para el funcionamiento de los cursos de inglés serán las siguientes:

1. Cada «Team Leader» decidirá qué personas deben estudiar inglés.
2. Cada empleado podrá elegir la academia que más le guste.
3. La empresa pagará el 100 por 100 del coste mensual hasta un máximo de 15.000 pesetas que es el coste medio estimado para tres horas semanales.

El coste de la matrícula y materiales será pagado íntegramente por la empresa hasta un máximo de 8.000 pesetas.

4. Los pagos serán mensuales. En el caso de que la academia elegida no tenga el sistema de pagos mensuales, se podrán hacer pagos trimestrales.

En ningún caso se podrán efectuar pagos adelantados de más de un trimestre.

5. Cada seis meses lectivos se efectuará la prueba de TOEFL para ver el progreso del alumno. Si se va progresando de forma aceptable, la empresa continuará pagando el 100 por 100 de acuerdo con el punto 1. Si no se progresa mucho, pero se ve que la persona se está esforzando la empresa pagará el 50 por 100 del límite especificado en el punto 3. Si no se progresa nada, la empresa dejará de pagar las clases.

Todas las pruebas de TOEFL se realizarán, a ser posible, siempre en la misma academia.

Las personas con un nivel TOEFL superior a 500 no tendrán ninguna bonificación por parte de la empresa.

6. Cada mes hay que entregar a la empresa un informe de la academia donde se indique la asistencia a clase y la evaluación del progreso del alumno.

8509

ORDEN de 11 de marzo de 1999 por la que se clasifica y registra la Fundación para la Igualdad y la Democracia.

Por Orden se clasifica y registra la Fundación para la Igualdad y la Democracia.

Vista la escritura de constitución de la Fundación para la Igualdad y la Democracia, 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 Alfonso Madrideo Fernández, el 19 de noviembre de 1996, con el número 3.238 de su protocolo, y com-

plementada por otra, otorgada ante el mismo Notario de Madrid, el 15 de enero de 1999, con el número 130 de su protocolo, por don Eulogio Marcelino Camacho Abad, don Pedro Montes Fernández, don Pedro San Frutos Pérez, don Manuel Cámara Fernández, doña Carmen Pequeño Pequeño, doña María Victoria Martínez González y doña María del Carmen Heredero de Pedro.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de 1.000.000 de pesetas, cantidad que ha sido aportada por los fundadores y depositada en una entidad bancaria a nombre de la Fundación.

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

Presidente: Don Pedro San Frutos Pérez.

Secretaria: Doña Carmen Pequeño Pequeño.

Vocales: Don Pedro Montes Fernández, don Manuel Cámara Fernández y doña María Victoria Martínez González.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 2 de los Estatutos, radica en la calle Nieremberg, número 8, de Madrid.

Sexto.—El objeto de la Fundación queda determinado en el artículo 5 de los Estatutos, en la forma siguiente:

«Constituyen los fines de la Fundación:

A) Avanzar hacia una sociedad cada vez más justa, igualitaria, libre y democrática.

B) Contribuir a la defensa de los derechos sociales y de las libertades públicas e individuales.

C) Estimular la participación democrática en la vida pública de las organizaciones y fuerzas sociales, colaborando en su desarrollo.

D) Fomentar el respeto a la pluralidad, la tolerancia, la diversidad y la democracia en su seno y la divulgación de estos valores como señas de identidad de la sociedad a la que se aspira.

E) Promover estudios, investigaciones, debates y publicaciones sobre cuestiones económicas y sociales, indagando alternativas que respondan a criterios de solidaridad y respeto a la naturaleza.

F) Fomentar el encuentro, el intercambio y la discusión entre personas y colectivos que compartan en lo esencial los mismos fines.

G) Potenciar los principios pacifistas y luchar contra el autoritarismo y el militarismo.

H) Impulsar proyectos y actividades dirigidos a establecer un sistema social justo que supere la sociedad capitalista.»

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 a la Participación Privada en Actividades de Interés General, en relación, con el Real Decreto 758/1996, de 5 de mayo, de Reestructuración de Departamentos Ministeriales (artículo 6), con el Real Decreto 839/1996, de 10 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica básica, entre otros, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículo 6), y con el Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, modificado por el Real Decreto 140/1997, de 31 de enero, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículo 10 y 11).

La Orden de 21 de mayo de 1996, sobre delegación del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales («Boletín Oficial del Estado» de 27 de mayo), corregida por la Orden de 25 de junio de 1996 («Boletín Oficial del Estado» del 27), dispone la delegación del ejercicio de las competencias, relativos