

Número	Apellidos y nombre	DNI	Calificación
27	RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ, JUAN CARLOS .....	11.045.224-A	APTO
28	RODRÍGUEZ NOGUEROL, GLORIA ....	11.042.351-M	APTA
29	VÁZQUEZ MUÑIZ, M. <sup>a</sup> CONCEPCIÓN ..	10.872.174-M	APTA
30	VIEJO RODRÍGUEZ, JOSÉ ANTONIO ..	71.761.413-X	APTO
31	VIEJO RODRÍGUEZ, M. <sup>a</sup> JULIA .....	10.544.119-E	APTA

## CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN AUDICIÓN Y LENGUAJE

Entidad organizadora: Universidad de Oviedo

PROMOCIÓN: 1999-2001. CONVOCATORIA: OCTUBRE 1999

Entidad convocante: FETE-UGT

## Relación de personas que han finalizado con la calificación apto

Número	Apellidos y nombre	DNI	Calificación
1	ALVAREZ MARTINEZ, ROCÍO .....	11.075.716	APTO
2	ALVAREZ MENENDEZ, JOSE MARIA ..	71.608.390	APTO
3	ALVAREZ MENENDEZ, M. <sup>a</sup> LUISA ....	10.600.037	APTO
4	ALVAREZ SOSTRES, JOAQUIN .....	11.361.605	APTO
5	ARGUELLES GARCIA, M. <sup>a</sup> PILAR .....	11.075.327	APTO
6	BUSTO ALONSO, M. <sup>a</sup> BELEN .....	32.873.608	APTO
7	CANO BENITO, ANA .....	6.974.482	APTO
8	CARRIL SUAREZ, MANUEL ANGEL ...	11.393.081	APTO
9	CASTRO GONZALEZ, JOSE TOMAS ....	72.310.327	APTO
10	DIAZ DIAZ, NICASIO .....	71.762.266	APTO
11	DIAZ PERAL, M. <sup>a</sup> BEGOÑA .....	32.880.387	APTO
12	FERNANDEZ ALVAREZ, MONT-SERRAT .....	9.393.450	APTO
13	FERNANDEZ ARIAS, OLVIDO .....	11.068.904	APTO
14	FERNANDEZ COTO, MILAGROS .....	10.785.753	APTO
15	FERNANDEZ FERNANDEZ, JOSE .....	10.575.712	APTO
16	FERNANDEZ FERNANDEZ, M. <sup>a</sup> del PILAR .....	11.048.914	APTO
17	FERNANDEZ GONZALEZ, CONCEPCION .....	10.602.238	APTO
18	GARCIA ALVAREZ, MONICA .....	9.432.573	APTO
19	GARCIA ALZUETA, CARMEN .....	9.416.797	APTO
20	GARCIA FERNANDEZ, M. <sup>a</sup> DIVINA ....	9.369.968	APTO
21	GARCIA FERNANDEZ, M. <sup>a</sup> PILAR .....	10.545.641	APTO
22	GARCIA GARCIA, CAMINO .....	11.058.319	APTO
23	GARCIA GONZALEZ, M. <sup>a</sup> ANGELES ..	9.381.492	APTO
24	GARCIA LONGARELA, BEATRIZ .....	9.426.315	APTO
25	GONZALEZ BALBUENA, M. <sup>a</sup> EUGENIA .....	10.819.099	APTO
26	GONZALEZ PEREZ, M. <sup>a</sup> YOLANDA ....	9.384.271	APTO
27	GONZALEZ VIDAL, M. <sup>a</sup> OLIVA .....	11.044.522	APTO
28	HERA ALVAREZ, SUSANA DE LA .....	11.429.747	APTO
29	IGLESIAS COTO, MARIA REBECA .....	32.876.311	APTO
30	LLANEZA GARCIA, ALFREDO .....	11.063.530	APTO
31	LOPEZ ALONSO, JULIO IGNACIO .....	9.388.509	APTO
32	LOPEZ FERNANDEZ, MARTA MARIA ..	10.563.223	APTO
33	LOPEZ GARCIA, DAVID .....	9.429.185	APTO
34	MACIAS TEJEDOR, ANA .....	9.384.879	APTO
35	MOREDA CASTRILLON, M. <sup>a</sup> ISABEL ..	9.397.768	APTO
36	MOUTAS TORRE, INES MARIA .....	9.377.289	APTO
37	NUÑEZ MORAL, M. <sup>a</sup> PILAR .....	11.078.502	APTO
38	PEREZ CARNEADO, ROSA .....	10.834.025	APTO
39	PEREZ MARTIN, M. <sup>a</sup> PURIFICACION ..	71.918.609	APTO
40	PIRIZ FERNANDEZ, CANDIDA JOVITA ..	10.557.062	APTO
41	PITA MARTINEZ, ENCARNACION .....	9.386.084	APTO
42	PORTOLES OSTA, M. <sup>a</sup> ANGELES .....	72.644.517	APTO
43	POUSADA MORAN, JOAQUINA .....	11.392.482	APTO
44	RECUERO ESTEBAN, JOSE .....	11.069.253	APTO
45	RODRIGUEZ FERNANDEZ, ANUNCIACION .....	10.574.988	APTO
46	RODRIGUEZ RODRIGUEZ, ANGEL ....	10.795.398	APTO
47	RODRIGUEZ VICENTE, MIGUEL .....	11.035.524	APTO
48	RUBIERA VIGIL, CAROLINA .....	10.871.070	APTO

Número	Apellidos y nombre	DNI	Calificación
49	RUBIO PELAEZ, RICARDO .....	10.818.461	APTO
50	SUAREZ GARCIA, JESUS .....	11.035.452	APTO
51	VELASCO BERNABE, M. <sup>a</sup> BEGOÑA ....	11.055.470	APTO
52	VILLANUEVA CUESTA, ELENA .....	10.532.558	APTO

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**9839**

*RESOLUCIÓN de 26 de abril de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VI Convenio Colectivo de la empresa «Comercial Cointra, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de la empresa «Comercial Cointra, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9001062), que fue suscrito con fecha 9 de abril de 2002, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores afectados, 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, 26 de abril de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## VI 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 cinco representantes de los trabajadores, designados entre los miembros de Comité y Delegados de Personal de los Centros de Trabajo, que se indican en el Anexo I, estando todos ellos legitimados para negociar y habiéndose reconocido mutuamente como interlocutores válidos.

##### 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.
- Direcciones Adjuntas.
- Jefes de Venta zonales.
- Jefe Nacional del S.A.T.

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 y el cumplimiento de las obligaciones por el trabajador, 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 2002 hasta el 31 de diciembre del año 2004, 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.

#### 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 los Organismos correspondientes.

Igualmente las partes firmantes de este Convenio, acuerdan someterse para la solución extrajudicial de los conflictos que puedan surgir, al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) suscrito por CC.OO. y UGT y las asociaciones patronales CEOE Y CEPYME.

Cuando el conflicto afecte al ámbito de una Comunidad Autónoma que tenga suscrito acuerdos sobre la solución extrajudicial de los conflictos laborales, será esta a la que se someterán las partes para su resolución.

Las personas designadas son las que a continuación se indican, pudiéndose sustituir ambas representaciones cuando por alguna causa pierdan su legitimidad:

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

Por los trabajadores: 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 16 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: 6 meses periodo de prueba

Grupo Profesional del 4 al 6: 3 meses de prueba, excepto las categorías de Peón y Especialista, que será de 30 días.

Personal de Ventas: 6 meses periodo 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 Persona o miembro del Comité de Empresa, dispondrá de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

#### Artículo 13. *Reuniones delegados de personal.*

El Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa que realice las funciones de Secretario, podrá convocar a los demás miembros del Comité de Empresa o 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.*

Todo el personal afectado por este convenio, tendrá asignada una categoría laboral dentro de la División Funcional y Grupo Profesional que le corresponda por el desarrollo del trabajo que realiza en la Empresa, según se indica a continuación.

## Clasificación profesional

Grupo profe.	División funcional		División funcional		División funcional	
	Operarios	Nivel retrib. Conve.	Empleados	Nivel retrib. Conve.	Técnicos	Nivel retrib. Conve.
1					Ingeniero. Licenciados. Titulados superiores.	1
2	Jefes de Taller. Maestros de Taller.	2	Jefes de Área y Servicios. Jefes de Administrativos de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> .	2	Jefes de Áreas y Servicios. Titulados superiores de ingreso. Titulados medios. Delineante Proyectista. Jefes de Organización 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup>	2
3	Encargados.	3	Delineantes 1. <sup>a</sup> Técnicos de Organización. Oficiales Administrativos 1. <sup>a</sup> Oficiales 1. <sup>a</sup> Ejecutivos de Venta.	3		
4	Profesionales de Oficio de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup>	4	Delineantes de 2. <sup>a</sup> Oficiales Administrativos 2. <sup>a</sup>	4		
5	Chófer Turismo. Profesionales de Oficio de 3. <sup>a</sup> Capataces Especialistas. Especialistas.	5	Almaceneros. Auxiliares. Telefonista. Vigilantes. Auxiliar, vendedor junior.	5		
6	Peones. Aprendices mayores de dieciocho años (1. <sup>o</sup> , 2. <sup>o</sup> y 3. <sup>er</sup> año).	6	Portero. Ordenanza. Auxiliares de Ingreso. Telefonista de Ingreso.	6		

## 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 1.780 horas de presencia. A efectos de descanso, la jornada continuada tendrá una interrupción de 15 minutos para el bocadillo. Los trabajadores que realicen jornada partida, tendrán 1.780 horas anuales de trabajo efectivo.

Para el resto de los Centros de trabajo de la Empresa, la jornada, en cómputo anual, será de 1.750 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 9 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 30 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 el disfrute del período de vacaciones para que 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 desplazamientos 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 o 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:

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 Ciencia: 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 48 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 46 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 15 días de anticipación, salvo los trabajadores que ostenten categorías de Mando, que vendrán obligados a comunicarlo con 30 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.

#### Artículo 23. *Jubilación.*

Se establece la jubilación obligatoria al cumplir los sesenta y cinco años para todo el personal afectado por el presente Convenio, siempre que tenga cubierto el período de cotización legalmente establecido para que pueda acceder a la percepción de cualquier tipo de prestación de Jubilación de la Seguridad Social.

Cuando se produzca la baja por las circunstancias indicadas, la Empresa sustituirá al trabajador jubilado por otro trabajador, siempre y cuando las circunstancias económico-laborales lo permitan.

El sustituto será contratado de acuerdo con la legislación vigente, con la categoría y en el puesto de trabajo que la necesidad lo requiera en ese momento.

### CAPÍTULO V

#### Política social

#### Artículo 24. *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 1.200,00 euros.
  2. Compra de vivienda, solicitudes hasta 3.000,00 euros.
- Las cuantías y formas de amortización se ajustarán a lo que se acuerde entre la empresa y el trabajador.
3. Anticipo para compra de vehículo hasta 4.808,00 euros.

Este anticipo podrán solicitarlo los Empleados que necesiten vehículo para el desarrollo de su actividad profesional, vendedores y mecánicos, pudiendo alcanzar una cifra máxima de 4.808,00 euros, teniendo derecho al total mencionado o importe que le corresponda, según se indica a con-

tinuación, en base al importe acumulado que se le haya retenido en su cuenta personal:

Importe acumulado, mas 2.400,00 euros, mas otro importe igual al acumulado, teniendo como tope máximo los 4.808,00 euros.

Para su amortización se le efectuará una retención de 0,05 euros por km. recorrido con cargo a la Empresa, mas 36,00 euros en nómina, por cada paga que perciban. Este último descuento solo se efectuará a los trabajadores que realicen una media inferior a 1.500 kms. mensuales recorridos con cargo a la Empresa.

La Empresa abonará al personal acogido a este sistema una compensación de 0,01 euro mas por Km. sobre el valor al que se abona el km. habitualmente de acuerdo con la Norma empresarial que regula las Dietas y Desplazamientos.

El fondo máximo en la cuenta personal de interesado podrá llegar hasta 3.000,00 euros. Llegado a este importe el interesado dejará de retener y la empresa compensar los importes antes indicados.

#### Artículo 25. *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 o servicio equivalente, dentro del primer semestre del año en curso y se realizará en los centros específicos de la propia Mutua Patronal o servicios asociados para dichos reconocimientos.

#### Artículo 26. *Ayuda para los 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 establecen las ayudas diarias que indicamos a continuación, hasta agotar el fondo anual destinado a esta partida que se fija en el año 2002 en 3.000,00 euros.

La ayuda diaria por I.T., derivada de enfermedad, del 4.º al 21 día ambos inclusive, será de 3,30 euros por día. A partir de 22 día por I.T. de enfermedad y del día siguiente a la baja por accidente laboral la ayuda, será de 2,70 euros por día.

La parte proporcional que se percibe en situaciones de I.T. derivadas de enfermedad o accidente correspondiente al prorrateo de las pagas extras, que incrementan la base reguladora por la que se paga la prestación de la Seguridad Social, no lo deducirá la Empresa a los trabajadores afectados cuando se abonen las citadas pagas extras.

Será requisito para su percepción la presentación en el Departamento de Personal del impreso oficial de baja o confirmación, expedido por el I.N.S.S. 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% de su retribución fija los cuatro primeros días de enfermedad en el año. Este importe no entrará en el fondo indicado anteriormente.

#### Artículo 27. *Seguro especial de accidentes.*

Todo el personal que esté dado de alta en «Comercial Cointra, Sociedad Anónima» a través del Régimen General de la Seguridad Social, estará cubierto por una póliza individual de accidentes pagada por la Empresa.

Dicha póliza cubrirá la muerte del asegurado en la cuantía de 15.025,30 euros y la invalidez permanente total para el trabajo habitual, invalidez absoluta y gran invalidez en la cuantía de 30.050,61 euros. El pago solo se efectuará una vez al beneficiario correspondiente, aunque el grado de la invalidez pueda variar con el tiempo.

#### Artículo 28. *Seguro colectivo de vida.*

Todo el personal que esté dado de alta en «Comercial Cointra Sociedad Anónima» a través del Régimen General de la Seguridad Social, estará cubierto por una póliza colectiva de vida pagada por la Empresa.

Dicha póliza cubre el fallecimiento, invalidez profesional total, invalidez permanente, gran invalidez, en la cuantía de 7.212,15 euros. El pago solo se efectuará una vez al beneficiario correspondiente, aunque el grado de invalidez pueda variar con el tiempo.

Igualmente se establece un descuento en nómina de 12,00 euros por empleado, que se abonará a los herederos correspondientes, cuando no esté cubierto por el seguro del artículo 27.

## CAPÍTULO VI

**Retribuciones**Artículo 29. *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 30. *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.

*Importes brutos expresados en euros*

Niveles	Sueldo base Mes × 14 — Euros	Sueldo base anual — Euros
01 .....	1.279,51	17.913,14
02 .....	1.174,05	16.436,70
03 .....	997,48	13.964,72
04 .....	917,50	12.845,00
05 .....	854,61	11.964,54
06 .....	725,14	10.151,96

Para el segundo y tercer año de vigencia del Convenio Colectivo, se efectuará una revisión salarial en los términos siguientes:

Año 2003: Incremento del IPC previsto por el Gobierno mas 0,50 por 100 (medio punto) sobre los conceptos salariales de Convenio.

Año 2004: Incremento del IPC previsto por el Gobierno mas 0,50 por 100 (medio punto) sobre los conceptos salariales de Convenio.

Regularización diferencias: Se regularizarán al alza o a la baja, los IPC previstos que se abonen con los IPC reales de cada año. Si es superior al previsto se regularizará al mes siguiente de conocerse el dato oficial. Si el IPC real es inferior al previsto abonado, se deducirá del porcentaje de revisión del año siguiente.

El incremento del 0,50 por 100 (medio punto) de exceso, aplicable cada año sobre los conceptos salariales de Convenio, se considerará consolidado.

Artículo 31. *Complemento de antigüedad.*

Se establece un Complemento de Antigüedad para todos los niveles de Convenio y categorías profesionales de 15,32 euros brutos mensuales por quinquenio, pagaderas por 14 pagas.

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

Los ingresos de personal que se produzcan o se hayan producido, a partir del día 1 de enero de 1997, no se les abonará ningún complemento por el concepto de antigüedad.

Artículo 32. *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 proporcionales de pagas extras, se calcularán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose por doceavas partes.

Artículo 33. *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 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.

Se establece la compensación de una hora y media, en tiempo de descanso, por cada hora extra trabajada.

Artículo 34. *Primas jefes de asistencia técnica.*

Se liquidarán mensualmente, de acuerdo con lo dispuesto en el Anexo II del presente Convenio.

Artículo 35. *Primas de asistencia técnica.*

Las primas de Asistencia Técnica se liquidarán mensualmente, siguiendo el sistema que figura en el Anexo III del presente Convenio.

Artículo 36. *Prima operarios almacén.*

Se establece una Prima para el personal operario del Almacén de productos terminados que se calculará y abonará mensualmente de acuerdo con lo dispuesto en el Anexo IV del presente Convenio, fijándose una Base mensual de 42,00 euros brutos (cuarenta y dos euros).

Artículo 37. *Prima administrativos.*

Se establece una Prima para el personal, técnico, administrativo y subalterno, que se abonará al personal de los grupos indicados que no perciban ningún tipo de prima o incentivo bien de carácter mensual o anual, no siendo compatible con otros pagos por estos conceptos y desapareciendo cuando por cualquier circunstancia se perciba alguna prima, incentivo etc. por calidad o cantidad de trabajo realizado. Igualmente no se abonará al personal que está encuadrado en el nivel 01 de la tabla salarial del artículo 30 del Convenio.

Esta Prima de calculará y abonará mensualmente de acuerdo con lo dispuesto en el Anexo IV del presente Convenio, fijándose una Base mensual de 20,00 euros brutos (veinte euros).

Artículo 38. *Plus de locomoción.*

Se actualizará según se vaya 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 39. *Dietas y kilometraje.*

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

## CAPÍTULO VII

**Régimen disciplinario**Artículo 40. *Definición de las faltas.*

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

Artículo 41. *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 42. *Faltas leves.*

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
- b) 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.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque 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.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Sanciones a faltas leves:

Las faltas leves serán sancionadas:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Artículo 43. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
- b) Faltas de uno a tres días al trabajo durante un periodo 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.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan incidir en la determinación de los beneficiarios legales que correspondan a efectos del I.R.P.F. y de la Seguridad Social. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- e) 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.
- f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en el acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, 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, boletines de intervención del SAT, facturas, etc. Cuando la falsificación represente algún tipo de beneficio para el infractor y/o perjuicio para la Empresa, se considerará falta muy grave.
- k) No entregar a la Empresa los partes de I.T. (incapacidad temporal) de baja, confirmación y alta derivados de enfermedad o accidentes dentro de los plazos legalmente establecidos.
- l) La no utilización o utilización incorrecta del vestuario concedido por la Empresa para el desarrollo del trabajo, siempre que no se ajuste a las medidas de seguridad y a la norma que regula esta materia.
- m) No hacer el uso correcto de los equipos informáticos, que para el desarrollo de su trabajo, le haya entregado la Empresa, a si como del teléfono móvil entregado para la exclusiva utilización en gestiones de trabajo, teniendo que ajustarse el empleado afectado a las instrucciones o

normas que en cada caso establezca la Empresa en cuanto a su uso, gasto o consumo mensual autorizado, etc.

n) La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de 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:

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

Artículo 44. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte días por año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en seis meses.
- c) 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.
- d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquiera otra de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.
- e) 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.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g) La embriaguez durante el trabajo y el estado derivado del consumo de drogas, si repercute negativamente en el trabajo.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.
- i) Revelar sin autorización a personas u organizaciones ajenas a la Empresa datos de reserva obligatoria.
- j) Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- k) 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.
- l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- p) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- q) Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los clientes o usuarios de nuestros productos por cualquier miembro de nuestra Organización.

Sanciones por faltas muy graves:

Las faltas muy graves serán sancionadas:

1. Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
2. Despido.

Artículo 45. *Prescripción de las 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 conocido.

Artículo 46. *Abuso de autoridad.*

Se considera abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto

legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o Delegado de Personal, para que éste tramite la queja ante la Dirección de la Empresa. Si la resolución de ésta no satisficiera al agraviado, este o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la Comisión de Vigilancia e interpretación para su actuación según proceda.

## 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, miembro del Comité de Empresa del Centro de Alcalá de Henares.

Don Lucio Martínez Manzanares, miembro del Comité de Empresa del Centro de Alcalá de Henares.

Doña Monserrat Granados González, miembro del Comité de Empresa del Centro de Alcalá de Henares.

Don Jorge Peces Linares, Delegado de Personal del Centro de Carabanchel (Madrid).

Doña María Antonia Cordobés Iniesta, miembro del Comité de Empresa del Centro de Alcalá de Henares.

## ANEXO II

**Primas 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:

$$\frac{\text{Fac. total real} \times \text{Margen serv. real}}{\text{Fac. total prev.} \times \text{Margen serv. prev.}} \times \frac{\text{Total gastos prev.}}{\text{Total gastos real}} \times \frac{\text{Total costo repuestos prev.}}{\text{Total costo repuestos real}}$$

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 III

**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  $P_e$ ,  $(0,70 \times \text{jornada horas} \times 2 \text{ (medias horas)} \times \text{días trabajados})$ , o si no se llega a esta.

Si alcanza los puntos exigidos ( $P_e$ ), equivaldrá al 10 por 100 de la diferencia entre el cobro medio alcanzado ( $V m a$ ) por punto y el exigido ( $V m e$ ), multiplicado por los puntos exigidos ( $P_e$ ) y por la valoración personal ( $V_p$ ).

$$P_r = \frac{10}{100} (V m a - V m e) P_e \cdot V_p$$

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 ( $P_a$ ) 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 16,79 euros, variando su importe en el mismo porcentaje y fecha en que se modifiquen las tarifas del S.A.T.

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 20,92 euros 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 4,02 euros 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 ( $V_p$ ).—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 de 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.

Total de 0 a 1,00.

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.

Nota común para las primas del S.A.T.—Ante la implantación del sistema informático que sé esta llevando a cabo en la actividad de Asistencia Técnica, en todo lo relacionado con la confección de nueva documentación, facturación automática, resúmenes de actividad, recogida de avisos, etc., se estudiará entre los representantes laborales, una representación de los Asistentes Técnicos y responsable del S.A.T., las modificaciones de los factores que incidan en el cálculo de la prima de Asistencia Técnica, con el fin de adecuar el sistema de primas a los avances de gestión que llevan implícitos los nuevos sistemas informáticos.

En el supuesto de que en el plazo de dos meses, desde la iniciación de las conversaciones entre las partes mencionadas para tratar este tema, no se llegue a un acuerdo, la Comisión paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio indicada en el artículo 6, decidirá el criterio a seguir.

#### ANEXO IV

##### Prima Operarios Almacén, Técnicos, Admtvos. y Subalternos

El pago se efectuará mensualmente (12 pagos) en base al porcentaje de Facturación total de ventas obtenido por la Empresa cada mes, abonándose en la nómina del mes siguiente:

$$\text{Base mes} \times \frac{\text{Porcentaje Facturación mes}}{100} = \text{Prima mes a percibir}$$

Base mes = Base mensual en euros que corresponda en cada grupo.

Porcentaje facturación = Será el resultado del porcentaje obtenido de facturación en ventas a nivel general, teniendo en cuenta todas las líneas y actividades de la Empresa. (Facturación total mensual obtenida entre facturación mensual prevista).

Como tope máximo a percibir se fija el 120 por 100, porcentaje superior no se tendrá en cuenta.

Con porcentaje inferior o igual al 60 por 100 no se devengará prima.

## MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE

### 9840

*RESOLUCIÓN de 16 de abril de 2002, de la Secretaría General de Medio Ambiente, sobre la evaluación de impacto ambiental del proyecto Emisario terrestre entre la estación depuradora de aguas residuales de Loiola y Mompás. Saneamiento del área de San Sebastián-bahía de Pasajes (Guipúzcoa) promovido por la Confederación Hidrográfica del Norte.*

El Real Decreto Legislativo 1302/1986, de 28 de junio, de evaluación de impacto ambiental, modificado por la Ley 6/2001, de 8 de mayo, y su Reglamento de ejecución, aprobado por Real Decreto 1131/1988, de 30 de septiembre, establecen que los proyectos públicos o privados, consistentes en la realización de las obras, instalaciones o de cualquier otra actividad comprendida en el anexo II de este Real Decreto Legislativo sólo deberán someterse a una evaluación de impacto ambiental en la forma prevista en esta disposición, cuando así lo decida el órgano ambiental en cada caso.

Según el artículo 6.3 del Real Decreto 1997/1995, el proyecto Emisario terrestre entre la estación depuradora de aguas residuales de Loiola y Mompás. Saneamiento del área de San Sebastián-bahía de Pasajes (Guipúzcoa) deberá someterse a una adecuada evaluación de sus repercusiones en el lugar porque su traza se realiza en el Lugar de Importancia Comunitaria «Ulía» (ES 2120016).

Con fecha 25 de marzo, la Confederación Hidrográfica del Norte remitió a la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental la documentación relativa al proyecto incluyendo, entre otros aspectos, sus características, ubicación y potenciales impactos, al objeto de determinar la necesidad de su sometimiento a procedimiento de evaluación de impacto ambiental.

El proyecto Emisario terrestre entre la estación depuradora de aguas residuales de Loiola y Mompás. Saneamiento del área de San Sebastián-bahía de Pasajes (Guipúzcoa), tiene por objeto conectar el effluente de la estación depuradora de aguas residuales de Loiola y Mompás con el túnel existente del Colector General del Urumea que, a su vez, está conectado con el emisario submarino de Mompás, y consiste, fundamentalmente, en un emisario de 1.336 metros de longitud y 2,00 metros de diámetro. El tramo que no afecta a ninguna infraestructura, 476 metros, se construirá en zanja, el siguiente tramo hasta conectar con túnel del Colector General del Urumea se realizará en microtúnel y el cruce con el río Urumea se efectuará mediante un sifón.

Según la Declaración de la Autoridad Responsable del Seguimiento de la Red Natura 2000, Dirección General de Conservación de la Naturaleza del Ministerio de Medio Ambiente, la conducción prevista en el proyecto se construirá en un túnel existente que atraviesa el Lugar de Importancia Comunitaria «Ulía» (ES 2120016), por lo que no le afectará y, por tanto, no se ha considerado necesario efectuar una evaluación adecuada conforme al artículo 6.3 de la Directiva 92/43/CEE. En consecuencia y considerando, por otra parte, los criterios del anexo III de la Ley 6/2001 y analizada la totalidad del expediente, no se deduce la posible existencia de impactos ambientales adversos significativos.

Por lo tanto, en virtud del artículo 1.2 de la Ley precitada, la Secretaría General de Medio Ambiente considera que no es necesario someter al procedimiento de evaluación de impacto ambiental el proyecto Emisario terrestre entre la estación depuradora de aguas residuales de Loiola y Mompás. Saneamiento del área de San Sebastián-bahía de Pasajes (Guipúzcoa).

Madrid 16 de abril de 2002.—El Director General, Germán Glaría Galcerán.

### 9841

*RESOLUCIÓN de 29 de abril de 2002, de la Secretaría General de Medio Ambiente, sobre la evaluación de impacto ambiental del proyecto de modernización de la red de riego del Canal de Aranda, Burgos, Comunidad de Regantes del Canal de Aranda, de la «Sociedad Estatal de Infraestructuras Agrarias del Norte, Sociedad Anónima».*

El Real Decreto Legislativo 1302/1986 de 28 de junio de evaluación de impacto ambiental, modificado por la Ley 6/2001, de 8 de mayo, y el Reglamento de ejecución aprobado por Real Decreto 1131/1988, de 30 de septiembre, establecen que los proyectos públicos o privados, consistentes en la realización de obras, instalaciones o de cualquier otra actividad comprendida en el anexo II de este Real Decreto Legislativo sólo deberán someterse a una evaluación de impacto ambiental en la forma prevista en esta disposición, cuando así lo decida el órgano ambiental en cada caso.

El proyecto de modernización de la red de riego del Canal de Aranda se tipifica en la categoría del grupo 1, letra c) proyectos de consolidación y mejora de regadíos de mas de 100 hectáreas, del anejo II de la Ley 6/2001.

Con fecha 4 de diciembre del 2001, la Sociedad Estatal de Infraestructuras Agrarias del Norte, de acuerdo con el artículo 2.3 de la Ley 6/2001, remitió a la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental, la documentación sobre las características, ubicación y potencial impacto del proyecto al objeto de determinar la necesidad de su sometimiento al procedimiento de evaluación de impacto ambiental.

El proyecto se localiza en la provincia de Burgos, en los términos municipales de Aranda de Duero, La Vid y Barrios, Valdocontes, Zazuar y Villalba de Duero.

El proyecto consiste en la sustitución de las acequias de distribución desde el Canal de Aranda a las zonas de regadío, en una longitud de 18.313 metros, por tubería enterrada de 315 y 400 milímetros de diámetro. Actualmente las acequias se asientan en la superficie del terreno sobre montículos de tierra lineales de 3 a 6 metros de anchura y 0,50 a 1,50 metros de alto. Las zanjas que van a contener la nueva tubería se sitúan sobre el trazado de las actuales acequias. La tierra que forma el montículo soporte de las acequias es de las mismas características que la tierra de labor de la zona regable por lo que una vez desmontada la estructura se distribuye en el terreno colindante.

La tierra procedente de la excavación de las zanjas se repone en la cubrición de las mismas. El terreno se homogeniza tras la desaparición de las acequias.

No se produce variación en la tipología de los cultivos actuales de remolacha, maíz, alfalfa, patata y hortalizas, ni en la superficie que ocupa el regadío.

Considerando los criterios del anexo III de la Ley 6/2001, y analizada la totalidad del expediente no se deduce la posible existencia de impactos ambientales significativos que aconsejen someter el proyecto al procedimiento de evaluación de impacto ambiental

Por lo tanto, en virtud del artículo 1.2 de la precitada Ley, y teniendo en cuenta que el objetivo de la actuación es la mejora de las infraestructuras de un terreno actualmente en regadío que permita ahorros en el consumo de agua y mayor eficiencia en la producción, y teniendo en cuenta que el ámbito del proyecto no afecta a Zonas de Especial Protección Para las Aves, Lugares de Interés Comunitario o Espacios Naturales Protegidos; la Secretaría General de Medio Ambiente considera que no es necesario someter al procedimiento de evaluación de impacto ambiental el proyecto