

Disposición adicional quinta.

Comisión paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación y vigilancia de cumplimiento del presente convenio colectivo.

La Comisión paritaria estará compuesta por tres titulares por cada una de las partes; empresarial y sindical, y sus correspondientes suplentes. Se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes en tiempo y forma reglamentaria.

Los acuerdos se tomarán por mayoría de cada una de las partes.

El domicilio de la Comisión paritaria será Paseo de la Alameda, 34, 2.º A, 46023 de Valencia.

ANEXO

Tabla salarial 2003

Categoría profesional	Salario mensual	Salario anual
<i>Grupo I. Titulados</i>		
Grado Superior Nivel 1	1.914,91	26.808,75
Grado Superior Nivel 2	1.391,40	19.479,53
Grado Superior Nivel 3	895,02	12.530,34
Grado Medio Nivel 1	1.382,72	19.358,10
Grado Medio Nivel 2	895,02	12.530,34
Grado Medio Nivel 3	735,89	10.302,51
<i>Grupo II. Administrativos</i>		
Jefe Superior	2.051,71	28.723,97
Jefe de primera	1.417,54	19.845,57
Jefe de segunda	1.231,03	17.234,38
Oficial de primera	768,67	10.761,44
Oficial de segunda	723,46	10.128,37
Taquígrafo	768,67	10.761,44
Auxiliar Administrativo Nivel 1 (Notificador)	671,47	9.400,52
Auxiliar Administrativo Nivel 2 (Notificador)	641,63	8.982,79
Auxiliar Administrativo Nivel 3 (Notificador)	586,07	8.205,00
Cajero con Firma	836,49	11.710,90
Cajero sin Firma	768,67	10.761,44
Cobrador-Pagador	598,90	8.384,67
Auxiliar de Caja	598,90	8.384,67
<i>Grupo III. Técnico Oficina</i>		
Jefe Equipo Informática	1.305,64	18.278,92
Analista	1.081,81	15.145,31
Programador de Ordenadores	922,41	12.913,70
Programador Ordenadores A	870,16	12.182,21
Programador Ordenadores B	836,49	11.710,90
Programador Máquinas Auxiliares	836,49	11.710,90
Jefe de Delineación	1.051,28	14.717,98
Delineante-Proyectista	1.040,61	14.568,59
Delineante de primera	898,37	12.577,22
Delineante de segunda	855,93	11.983,03
Administrador de Test	836,49	11.710,90
Coordinador Trat. Cuestionario	836,49	11.710,90
Coordinador de Estudios	768,67	10.761,44
Jefe Equipo Encuestas	768,67	10.761,44
Jefe de Explotación	836,49	11.710,90
Operador de Ordenador de 1ª	768,67	10.761,44
Ayudante Operador	633,03	8.862,38
<i>Grupo IV. Especialistas de Oficina</i>		
Jefe de Máquinas Básicas	768,67	10.761,44
Operador Tabuladores	777,73	10.888,26
Operador Máquinas Básicas	678,24	9.495,30
Dibujante	678,24	9.495,30
Calcador	646,61	9.052,53
Perforista verif. Clasificador	723,46	10.128,37
Perforista de segunda	633,03	8.862,38
Inspector-Entrevistador	777,73	10.888,26
Grabador Pantallista	678,24	9.495,30
Entrevistador-Encuestador	678,24	9.495,30
Encarg. Dep. Topografía	777,73	10.888,26

Categoría profesional	Salario mensual	Salario anual
<i>Grupo V. Subalternos</i>		
Conserje mayor	646,61	9.052,53
Conserje Ord. Portero Vigil.	598,90	8.384,67
Conserje Ord. Portero Vigil./noche	646,61	9.052,53
Botones	501,76	7.024,62
<i>Grupo VI. Oficios Varios</i>		
Agente de Ventas	895,29	12.534,12
Encargado de primera	777,73	10.888,26
Encargado de segunda	727,99	10.191,85
Oper. Reprofuc. Multicopista	598,90	8.384,67
Peón mozo y personal Limpieza	598,90	8.384,67
Aprendiz	501,76	7.024,62

14983 RESOLUCIÓN de 9 de julio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación de Calzado Usado y Duplicado de Llaves, (Código de Convenio n.º 9906955), que fue suscrito con fecha 8 de abril de 2003 de una parte por la Federación Nacional Profesional de Artesanos de Calzado (Reparación y Medida-Ortopedia) en representación de las empresas del Sector y de otra por las Organizaciones Sindicales FIA-UGT y FITE-QA-CC.OO en representación de los trabajadores del mismo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 9 de julio de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE «FABRICACIÓN DEL CALZADO ARTESANO MANUAL Y ORTOPEdia Y A MEDIDA Y TALLERES DE REPARACIÓN Y CONSERVACIÓN DEL CALZADO USADO, Y DUPLICADO DE LLAVES.» DE ÁMBITO ESTATAL 2003-2006

Artículo 1. *Ámbito territorial, funcional y personal.*

A) *Ámbito Territorial.*—El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el Estado Español.

B) *Ámbito Funcional.*—El presente Convenio Colectivo obliga a todas las empresas dedicadas, o que se dediquen en el futuro, a la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado usado, así como el Duplicado de Llaves.

C) *Ámbito Personal.*—El presente Convenio Colectivo afectará a todas las personas que formen parte de las plantillas de las empresas incluidas en el Ámbito Funcional y Territorial.

D) De producirse acuerdos o Convenios de ámbito inferior, éstos respetarán como mínimo, lo pactado en el presente Convenio de ámbito Estatal.

Artículo 2. *Vigencia, duración y prórroga.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero del 2003, sea cual fuere la fecha de publicación en el B.O.E., y su duración será de cuatro años, es decir, hasta el 31 de Diciembre del año 2.006.

Así mismo la Comisión Mixta del Convenio, constituida al efecto, supervisará la aplicación y desarrollo de lo pactado, contemplando no obstante, si así se decidiese, la posibilidad de establecer vigencias diferenciadas según se determine en los pactos que se acuerden.

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo, las materias pactadas en el mismo, se mantendrán plenamente, hasta que se alcance acuerdo que lo sustituya.

No obstante lo establecido en este artículo, para el caso que realizada la denuncia del Convenio por uno o los dos Sindicatos firmantes del mismo, se diera la circunstancia de no poder entablar negociaciones por la causa que fuere, se establece que para ese año y los sucesivos mientras concurra tal hecho, a las plantillas de los centros de trabajo afectados por este convenio se les aplicará sobre todos sus conceptos salariales el incremento del I.P.C. previsto por el Gobierno.

Artículo 3. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio, se realizará de acuerdo con lo que está establecido en el Capítulo 3.º de la Ley 11/94, del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado mediante Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de Marzo, y demás disposiciones de general aplicación. El plazo de preaviso será de 2 meses anteriores a la finalización del Convenio.

Artículo 4. *Condiciones más beneficiosas.*

La totalidad de los pactos económicos, o de cualquier otro género, que contiene este Convenio se establecen con carácter de mínimos y por ello los acuerdos, cláusulas, pactos o situaciones de hecho existentes con anterioridad, entre la empresa y el personal, que impliquen condiciones más beneficiosas para estos últimos, deberán ser respetados por aquellos.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las mejoras económicas y laborales que se implanten en este Convenio, así como las voluntarias previamente establecidas o que se creen en el futuro, serán compensadas o absorbidas hasta donde alcancen, con los aumentos y mejoras que existan o se establezcan mediante nuevas disposiciones legales de cualquier naturaleza, por el contrario serán incorporadas inmediatamente al Convenio, siempre que dichas mejoras superen globalmente y en cómputo anual a lo pactado en este Convenio.

Artículo 6. *Comisión Mixta.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Composición.—La Comisión Mixta está integrada paritariamente por cuatro representantes del personal y cuatro de los empresarios, quienes, entre ellos elegirán uno o dos secretarios.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión Mixta que se acuerda, tendrá carácter de central y única para todo el País. Se establece como procedimiento, que los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgándose tal calificación por las Organizaciones signatarias del presente Convenio Colectivo, en tal caso, y en el primer supuesto, la Comisión Mixta, deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas. La convocatoria/s de dicha Comisión Mixta, podrá realizarse, indistintamente, por cualquiera de las partes que la integran.

Funciones.—Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio Colectivo.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta solamente entenderá de las consultas que, sobre interpretación del Convenio, mediación, conciliación y arbitraje, individuales o colectivas, se presenten a la misma a través de alguna de las Organizaciones firmantes.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y Jurisdiccional sobre la interpretación de los conflictos colectivos que

surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la ampliación o interpretación derivadas del mismo.

Garantías de los miembros de la Comisión.

Las empresas que soliciten la actuación de la Comisión Paritaria del Convenio, pagarán las horas invertidas por los representantes del personal que hayan actuado en dicha Comisión. Dichas horas no se computarán a cuenta de las horas sindicales concedidas a los Delegados de personal y a los miembros de los Comités de Empresa.

Artículo 7. *Jornada laboral.*

La jornada laboral para los veinticuatro meses de vigencia del Convenio será de 1.796 horas anuales de presencia, entendiéndose incluido dentro del antedicho cómputo anual, 20 minutos diarios de bocadillo, considerándose como tiempo de trabajo efectivo, aplicables tanto en lo que respecta a la jornada continuada, como en los casos de jornada partida; siendo pues, la jornada efectiva de trabajo de 1.720 horas.

La distribución del cómputo anual, anteriormente referido, se realizará mediante la negociación del obligatorio calendario laboral.

En el período comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Marzo de cada año, se establecerá, de común acuerdo, entre la Empresa y los Representantes Legales del Personal, el Calendario Laboral, en el cual se hará constar el período o períodos de vacaciones, en caso de existir más de un turno de disfrute; el horario de trabajo, tanto de entrada como de salida, el régimen de jornada, el horario de disfrute del bocadillo, así como los posibles puentes.

Este Convenio Colectivo establece que la jornada será de lunes a sábado, teniendo un carácter de jornada continua la que se realice en los centros de trabajo con necesidad de atención ininterrumpida a los clientes (grandes superficies comerciales, Centros Comerciales) y de carácter partido para aquellos centros de trabajo que no requieran tal necesidad; la jornada del sábado tendrá una duración máxima de seis horas que se realizarán en todos los casos de forma continuada, iniciándose en el horario establecido como habitual en la empresa.

En ningún caso se podrá superar el máximo de horas efectivas de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo.

La jornada diaria, no podrá superar en ningún caso, las 9 horas, salvo acuerdo expreso con la representación del personal en la Empresa, o en su defecto, con las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo; para ello se seguirá el procedimiento marcado en el presente Convenio Colectivo (Comisión Mixta). Esta jornada máxima diaria no podrá ser aplicada en ningún caso en la que se realice en sábado.

Artículo 8. *Jornada nocturna.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán la consideración de trabajo nocturno.

El complemento salarial por la realización de trabajos nocturnos, como determina el párrafo anterior, se establece como mínimo en el incremento del 25 por ciento del salario base.

Artículo 9. *Excepciones a la jornada nocturna.*

No se considera trabajo nocturno a efectos de renovación especial, el realizado por personal de vigilancia de noche, porteros o serenos que hubieran sido especialmente contratados para prestar servicios exclusivamente durante el período nocturno. No se consideran excluidos, y en consecuencia, deberán ser retribuidos, aquellos trabajos propios del personal obrero y que no siendo específicos de la misión de vigilancia, se simultanean con esta.

No se consideran incluidos en la clasificación de nocturnos aquellos trabajos afectados normalmente en la jornada diurna, que hubieran de realizarse obligatoriamente en el período nocturno o consecuencia de acontecimientos catastróficos excepcionales.

Artículo 10. *Trabajo ininterrumpido.*

Cuando en una empresa se proponga el establecimiento de un sistema de trabajo continuado o de turnos de trabajo, que requieran la modificación del tipo de jornada que se viniera realizando en la misma, podrá hacerse, con aceptación de la representación legal del personal, y en su defecto, se estará a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

La implantación de los sistemas de trabajo continuado, deberán cumplir como mínimo los siguientes requisitos:

La jornada semanal para el desarrollo de los sistemas de trabajo continuado será de lunes a sábado, descansando domingos y festivos, siendo la jornada del sábado de una duración máxima de 6 horas ininterrumpidas.

Los sistemas de trabajo continuado en empresas, deberán respetar el cómputo anual de horas de trabajo establecidas en el art. 7 del vigente convenio del sector, con las condiciones que en el citado artículo se establecen, a excepción, de la jornada diaria en caso de establecimiento de tres turnos de trabajo, que no podrá ser superior a ocho horas.

Los sistemas de trabajo continuado a turnos, tendrán que tener con carácter obligatorio un sistema de rotación del personal, de tal manera que nadie podrá trabajar en el mismo turno más de una semana consecutiva; así como en caso de que por motivos de organización del trabajo justificados, se deba cambiar a una persona de turno, esto se realizará preavisando al mismo, con un mínimo de antelación de siete días y respetando 12 horas de descanso mínimo entre jornadas de trabajo.

La compensación establecida en el art. 8 del vigente convenio, referente a la jornada nocturna, será de aplicación, en el establecimiento de este tipo de turnos en las empresas.

Artículo 11. *Licencias y permisos.*

El personal, previo aviso y justificación, podrán faltar al trabajo con derecho a recibir remuneración establecida para actividad normal, únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo el personal optar por una ampliación de hasta cinco días más, de esta licencia sin retribución.

2. Durante un día, por traslado de su domicilio habitual.

3. Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el personal necesite realizar un desplazamiento, al efecto, en los casos de nacimiento de hijo y en los de enfermedad grave u hospitalización, fallecimiento del cónyuge o de un familiar, hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

4. Por boda de padres o hijos/as, un día. En caso de boda de un hermano, tendrá derecho a un día de ausencia, pero sin recibir remuneración.

5. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

6. Quienes realicen trámites de adopción o acogimiento, tendrán derecho a una licencia no retribuida de 15 días naturales, que en el caso de adopción o acogimiento internacionales, podrá ser de 30 días naturales.

7. Las empresas que tengan a su servicio personas que realicen estudios estarán obligadas a otorgar a los mismos las licencias necesarias para que puedan concurrir a exámenes en las Convocatorias del correspondiente centro, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula. Esto es aplicable para la obtención del permiso de conducir.

8. Todo trabajador al que le afecte este Convenio, dispondrá de cuatro horas anuales para asuntos propios.

9. Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este mismo derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

10. Lo regulado en el presente artículo y en materia de excedencias, se aplicará con los mismos límites y condiciones a las parejas de hecho debidamente acreditadas, entendiéndose acreditada tal condición mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho o, si este no existiera, mediante la aportación de una declaración jurada

en la que se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante del permiso acompañada de un certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.

Dichas horas serán retribuidas y no recuperables. Para el disfrute de las mismas se deberá de comunicar a la empresa con 48 horas de antelación.

Artículo 12. *Reducción de la jornada por motivos familiares.*

Las personas que tengan un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La persona, por propia voluntad, podrá sustituir este derecho, por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas.

Artículo 13. *Excedencia para el cuidado de familiares.*

Tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo e hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El período en que la persona permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. (Ley Marzo/1995).

Artículo 14. *Suspensión con reserva de puesto de trabajo.*

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma interrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a, a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a, a partir del segundo, a la elección, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo,

de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción y podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre las partes, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado/a, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Artículo 15. *Enfermedad.*

La asistencia a clínicas y consultorios médicos durante la jornada de trabajo, será retribuida con arreglo al salario real, más antigüedad, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consultas que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo, teniendo que ser en todo momento debidamente justificadas.

Quedan exceptuados de esta limitación, y por lo tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por prescripción facultativa, en que deberán retribuirse el salario real, más antigüedad, las horas justificadas.

Artículo 16. *Consulta médica.*

El tiempo invertido por el personal en acudir a la consulta médica de la Seguridad Social y su regreso a la empresa, se considerarán como horas trabajadas y por consiguiente retribuidas, siempre y cuando justifique las mismas con los documentos asistenciales expedidos por la Seguridad Social.

El regreso al centro de trabajo se realizará siempre que exista plazo prudencial para ello.

Artículo 17. *Reconocimientos médicos.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a realizar, al personal que presten sus servicios en ellas, dos Reconocimientos Médicos al año, en el primero de ellos se prestará una especial atención a los exámenes de columna vertebral, vías respiratorias y vista.

En el segundo, de los antes citados reconocimientos médicos, se llevará a cabo, a requerimiento del personal y versará sobre la/s materia/s que el personal requiera.

Los resultados de los reconocimientos médicos serán entregados al personal.

Artículo 18. *Prevención de riesgos laborales.*

Las partes firmantes del presente convenio, consideran como parte incorporada al mismo, todos y cada uno de los artículos y apartados establecidos en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995 de 8 de Noviembre, publicada en el B.O.E. 269 de 10 de Noviembre de 1.995.

No obstante, en este artículo se hace mención expresa a lo dispuesto en los artículos 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41 y de la disposición adicional tercera su apartado cuarto, de la citada ley, así como de las disposiciones futuras que desarrollen lo dispuesto en la citada ley.

Los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dispondrán de un crédito de 36 horas bimensuales para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 19. *Accidente.*

En caso de producirse accidente de trabajo, el personal afectado será retribuido con el 100 × 100 del salario real que percibe, durante los primeros seis meses del mismo.

Artículo 20. *Protección a la maternidad.*

1. La evaluación de los riesgos a los que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza,

el grado y la duración de la exposición de la trabajadora en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no-realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art. 45.1. d) del E.T., durante el período necesario para la protección de su seguridad y su salud, mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este art. Será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certificase el médico que, en el régimen de S. S., aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 21. *Consideración de despidos nulos en los siguientes supuestos.*

El de las personas durante el período de suspensión de sus contratos de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o el notificado de una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho plazo.

El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión de su contrato y el de las personas que hayan solicitado alguno de los permisos o excedencias previstas en este convenio o en la legislación vigente, o estén disfrutando de ellos.

Artículo 22. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de 30 días naturales que empezarán el lunes que no sea festivo y se disfrutarán durante el verano, es decir, en los meses de junio, julio, agosto o septiembre, de común acuerdo entre la empresa y los Representantes Legales del personal, o en su defecto entre la empresa y el personal; siendo establecidas, las fechas para el disfrute de vacaciones, en el Calendario Laboral.

Las vacaciones serán retribuidas, con el importe del salario convenio más antigüedad, si la hubiere, más el promedio de incentivo obtenido en las últimas trece semanas realmente trabajadas.

El personal disfrutará de un día extraordinario de vacación al año —coincidiendo con alguno de los puentes festivos— a convenir entre empresario y personal, siendo establecidos, prioritariamente, en el Calendario Laboral.

En el supuesto de que coincidiesen las fechas de disfrute del período vacacional con una situación de Incapacidad Laboral Transitoria, Maternidad o Accidente Laboral, el personal una vez que sea dado de alta, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones no disfrutadas.

Artículo 23. Antigüedad.

Los aumentos periódicos por tiempo de servicios en la empresa consistirán en trienios. La cuantía se fija en el 4 por ciento de los salarios base y plus convenio, pactados en este convenio, para cada categoría profesional que consistirán en nueve trienios.

Cuando el personal ascienda de categoría profesional, se le adicionará el salario y plus convenio de la nueva categoría, el número de trienios que viniese disfrutando, calculándose la cuantía de estos, de acuerdo con el salario y plus convenio de la categoría alcanzada.

Artículo 24. Salario base.

Los salarios pactados son, el resultado de aplicar el 2'5 %, a las tablas salariales vigentes a 31 de Diciembre del 2002.

En cuanto a los años 2004, 2005, y 2006, el incremento salarial corresponderá al porcentaje del IPC, previsto por el Gobierno en los respectivos Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los años citados, más el porcentaje adicional que expresamente se pacte en la negociación correspondiente, una vez conocido el IPC real a 31 de diciembre del año anterior, tras la revisión retroactiva si procede.

Por salario real se entenderá aquel que percibe el personal diariamente, en el desarrollo de las funciones propias de su cualificación profesional, y que podrá estar formado por: Salario Base, Plus Convenio, Antigüedad si la hubiese, Incentivos o Pluses de Calidad, Cantidad u otros análogos.

Artículo 25. Participación en beneficios.

La Participación en Beneficios consistirá en un 9 por ciento del salario base y plus convenio, entendiéndose por tales, los correspondientes a las gratificaciones reglamentarias obligatorias, en su caso con la antigüedad si la hubiera. Su abono podrá realizarse prorrateando mensualmente o en el primer Trimestre del año.

La Participación en Beneficios, nunca será ni absorbible, ni compensable, ni ser absorbido y compensado, por ningún otro concepto establecido en las empresas, tales como, Incentivos, Pluses, Comisiones, Conceptos económicos ligados a los resultados de las Empresas, etc.

Artículo 26. Revisión salarial.

Si a 31 de diciembre de 2003, el IPC real superase el IPC previsto, las tablas salariales se verán regularizadas en lo que el IPC real supere al previsto, abonándose las diferencias con efectos retroactivos desde 1 de enero de 2003.

Una vez realizada la antes mencionada revisión salarial (de producirse), las tablas salariales resultantes servirán de base para la negociación del año siguiente.

En caso de producirse la necesidad de revisión de los salarios para adecuarlos al IPC real, los atrasos resultantes de las citadas revisiones se abonarán en una sola paga, en el plazo de un mes a partir de la firma de la citada revisión.

En los años 2004, 2005, y 2006, se aplicará la regularización salarial establecida, con los mismos criterios que para el año 2003.

Artículo 27. Pago diario, semanal o mensual.

Cuando por acuerdo adoptado por mayoría simple del personal, éstos manifiesten su deseo de percibir sus salarios o sueldos Diaria, Semanal o Mensualmente.

Artículo 28. Anticipo.

El personal tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, hasta el límite del 90 por ciento de las cantidades que tuviera devengadas.

Artículo 29. Plus Convenio.

El complemento salarial denominado plus convenio, se abonará por día efectivamente trabajado y por días laborales comprendidos en el período de vacaciones, figurando como tal, en las tablas salariales del presente Convenio.

El Plus Convenio, que figura en las tablas salariales anexas, consistirá en el resultado de aplicar el 10% sobre el salario vigente en cada momento, según Anexo 1.

Artículo 30. Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, consistirán cada una de ellas, en el importe de treinta días naturales, a razón de salario base y plus convenio, más antigüedad si la hubiera, respetándose lo establecido para aquellas categorías profesionales que lo tengan superior.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

Ambas partes consideran necesario el eliminar las horas extraordinarias habituales, por entender que ésta práctica es contraria a los objetivos de creación de empleo, cuestión ésta de interés social; no obstante:

La realización de horas extraordinarias lo será de forma excepcional, considerándose como tales, todas aquellas que se realicen fuera del horario pactado en el Calendario Laboral.

Como máximo será posible una realización de 80 horas al año por persona, siendo voluntaria, para la persona su realización.

La compensación de dichas horas lo será prioritariamente con descanso, en la proporción de cada hora extra realizada, se descansará 1,85 horas, que se disfrutarán en un período máximo de 90 días desde la realización de las horas extraordinarias.

De forma excepcional, podrán ser abonadas económicamente, a razón del 1,85 sobre el salario correspondiente a cada hora ordinaria.

Queda prohibido específicamente, la realización de horas extraordinarias al personal que esté contratado como aprendices.

Las partes se comprometen a garantizar el control de las horas extraordinarias.

Artículo 32. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Artículo 33. Período de prueba.

Las admisiones del personal, se consideran provisionales, durante un período denominado de prueba, variable para las diversas categorías, de acuerdo con las normas vigentes y cuya duración será:

- A) Personal Administrativo (oficiales 1.º y 2.º grado): 30 días.
- B) Auxiliar Administrativo, personal de oficio y no cualificado: 14 días.

Artículo 34. Clasificación profesional.

La clasificación profesional recogida en el Anexo 2 del presente Convenio (Nomenclátor), es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas si las necesidades y el volumen de la empresa lo requieren.

En el caso de que una persona realice habitualmente varios cometidos propios de distintos oficios o categoría profesional se le clasificará con arreglo a la actividad de superior calificación, percibiendo el salario de la misma.

Artículo 35. Grupos profesionales.

El personal ocupado en el presente sector se clasificará en los siguientes grupos generales:

- A. Personal Directivo.
- B. Personal Técnico.
- C. Personal Administrativo y Comercial.
- D. Personal Obrero.
- E. Aprendices.
- F. Personal Subalterno.

Definiciones:

Personal Directivo.—Se consideran directivos quienes, con responsabilidad en la producción, organización, administración, o compra venta, realicen trabajos para los cuales precisen especiales conocimientos, preparación y experiencia y ejerzan funciones de dirección.

Personal Técnico.—Se consideran técnicos quienes, en posesión del Título Superior, de Grado Medio, Diplomas de Centros Docentes de Enseñanza

Laboral o Profesional, o los que careciendo de Título, con una preparación acreditada por la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones descritas como propias del personal técnico.

Personal Administrativo y Comercial.—Se considera Personal Administrativo y Comercial el que, bajo la dirección del Personal Directivo o Técnico, realiza los distintos trabajos administrativos o comerciales que le son encomendados.

Personal Obrero.—Se considera Personal Obrero el que bajo la dirección del Personal Directivo o Técnico, realiza los distintos trabajos y labores propias del proceso de producción que les son encomendadas.

Personal Subalterno.—Se considera personal subalterno el que sin estar incluido en los grupos anteriores esté dedicado, en su actividad a aquellas funciones de apoyo a la producción.

Artículo 36. *Formación.*

El contrato de formación se podrá celebrar con personas mayores de 16 y menores de 21 años. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con una persona minusválida.

La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses, ni exceder de 2 años.

El contrato de formación tendrá por objeto la adquisición de los conocimientos teórico-prácticos necesarios para el desempeño adecuado del oficio, definidos como tales en el sistema de clasificación aplicable en la empresa. (Según el Nomenclátor anejo).

Transcurrido un año desde la fecha de ingreso, el aprendiz pasará automáticamente a la categoría superior.

Cumplido el plazo de un año desde el ingreso, el aprendiz podrá recabar el ser sometido a la prueba de aptitud para el ascenso y de superar ésta, pasará, según sus aptitudes a la categoría de Ayudante, Especialista en Medida-Ortopedia u Oficial. En el supuesto, de que transcurrido un mes, desde la fecha de solicitud de la prueba de aptitud, y esta no se haya producido, el personal podrá recurrir ante el Organismo competente.

En lo no previsto en el presente artículo, será de aplicación la Legislación vigente en esta materia.

El personal ayudante recepcionista, al cumplir los dos años de permanencia en esta categoría, pasará automáticamente a la de recepcionista dependiente o dependiente.

El salario que percibirán los trabajadores contratados bajo esta modalidad de Formación, corresponderá al Salario Tablas, proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado y que como mínimo será el 85 % del citado Salario Tabla.

Artículo 37. *Equipo de trabajo.*

Las empresas afectadas por este Convenio, están obligadas a facilitar a su personal como mínimo 2 equipos de trabajo al año, de verano y de invierno, siendo tal obligación para la totalidad de prendas, o complementos, que según la empresa sean necesarias, tanto por imagen, como por condiciones de trabajo.

Artículo 38. *Plazo de preaviso.*

El personal que desee causar baja en el servicio de la empresa, deberá dar los siguientes preavisos:

- A) Personal Administrativo: 10 días.
- B) Resto del Personal: 7 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del personal, una cuantía equivalente al importe de su salario diario, por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al final de dicho plazo, los conceptos fijos que pueden ser calculados en tal momento, el resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del personal a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación. No se dará tal obligación, y por consiguiente no nace este derecho, si el personal incumplió la de avisar con la antelación debida.

Artículo 39. *Cláusula de fidelización o indemnización extraordinaria por extinción del contrato.*

Las personas que tengan cumplidos entre 60 y 65 años y lleven como mínimo 10 años ininterrumpidos de servicio en la empresa, tendrá derecho

por una sola vez, y al causar baja, a una gratificación, de acuerdo con la siguiente escala de edades:

- 60 años: 4,5 mensualidades del salario de cotización.
- 61 años: 4 mensualidades del salario de cotización.
- 62 años: 3,5 mensualidades del salario de cotización.
- 63 años: 3 mensualidades del salario de cotización.
- 64 años: 2,5 mensualidades del salario de cotización.
- 65 años: 1,5 mensualidades del salario de cotización.

Artículo 40. *Jubilación anticipada.*

Para el caso de que las personas con 64 años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación, se les garantizará el 100 por 100 de sus derechos. Las empresas afectadas por este Convenio se obligan a sustituir a cada persona jubilada, por otra persona perceptora de prestación por desempleo o joven demandante del primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

Será necesario previamente al cumplimiento de dicha obligación, el acuerdo entre empresa y el personal, para poder acogerse a lo antes estipulado. Este acuerdo, de existir y nacer por tanto la obligación de sustitución, habrá de realizarse por escrito. Para el supuesto que no haya acuerdo entre las dos partes, el personal afectado puede solicitar la mediación de la Comisión Paritaria, establecida en el Artículo seis del Convenio, que convocará a las partes y analizando las circunstancias del caso, levantará acta de sus actuaciones.

Artículo 41. *Acción positiva.*

La acción positiva, son actuaciones de impulso y promoción que tienen por objeto establecer la igualdad entre hombres y mujeres en materia de oportunidades (contratación, ocupación, formación, promoción) sobre todo mediante la eliminación de las desigualdades de hecho.

Ambas partes se comprometen a impulsar la Acción Positiva para modificar situaciones que de hecho se vienen manteniendo de otras épocas.

Artículo 42. *Acoso sexual.*

Cuando se habla de acoso sexual en el trabajo, se está tratando de una conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito laboral, indecisa, irrazonable y ofensiva para la víctima que es sujeto de ella.

Efectos en el ámbito laboral:

El acoso sexual en el trabajo provoca, cuando menos, la violación de los siguientes derechos:

- a la intimidad.
- al respeto de la dignidad personal.
- a la no-discriminación por razón de sexo.
- a la seguridad, la salud y la integridad física y moral y en algunos casos, la pérdida del empleo.

Código de Conducta de la CEE y la Recomendación 84/635 de Acciones Positivas.

E.T. Art. 96, 11, 12.

Código Penal Art. 184.

Artículo 43. *Acción y derechos sindicales.*

Las empresas y el personal afectado por este Convenio, se atienen a los derechos sindicales reconocidos por la legislación vigente en esta materia y a la LOLS.

Así mismo, a efectos de los procesos de Elección de los Representantes Legales del Personal (Delegados de Personal o Comité de Empresa), en el ámbito de este Convenio se establece, que en los citados procesos podrán participar en calidad de poder ser «Candidatos y elegibles» todo aquel personal con una antigüedad mínima de tres meses en la plantilla.

No obstante, todas las informaciones que la empresa esté obligada legalmente a dar, lo serán por escrito.

En las empresas que sus plantillas sean de 15 o más personas, los Sindicatos podrán constituir la Sección Sindical y contar el delegado de la misma, con 26 horas sindicales bimensuales. Los afiliados a un Sindicato dispondrán de 24 horas anuales de permiso retribuido para asistir a actividades sindicales y asambleas de trabajadores.

Las Centrales Sindicales, más representativas, sobre la base de la actual Legislación, en esta materia tendrán derecho a llevar a cabo en el marco de las empresas, las comprobaciones que se estimen precisas, en especial, en todo lo referido a contratación, traslados, cambios de puestos de trabajo, Seguridad Social y alta en la empresa. A la vez, las empresas estarán

obligadas, a entregar por escrito a las Centrales Sindicales, cuanta información le sea requerida.

En materia de acumulación de horas de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, se tendrá en cuenta las siguientes normas:

La acumulación de horas se producirá entre los representantes del personal perteneciente a la misma Central Sindical.

Dicha acumulación de horas se efectuará con las horas disponibles cada trimestre y dentro del mismo, previa comunicación al empresario con 5 días de antelación.

El personal en quienes se acumulen horas no queda excusado de justificar el empleo de las mismas.

No se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenio Colectivo, o comisiones creadas en el mismo, en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa, en cuestión, se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Negociación y acuerdo previo, con los representantes sindicales en la empresa o en su defecto con los Sindicatos firmantes del Convenio, de cualquier modificación de condiciones de trabajo.

Artículo 44. *Formación sindical.*

Los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de 12 horas anuales, retribuidas, para la asistencia a Cursos de Formación convocados por los mismos; se justificarán posteriormente por parte de la Central Sindical convocante.

Artículo 45. *Canon de negociación.*

Con el objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación del presente Convenio, las empresas descontarán de la retribución del personal incluido en su ámbito de aplicación, la cantidad equivalente al 10 por 100 del incremento salarial correspondiente a una mensualidad, por persona, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, que deberá ser ingresada a nombre de las Organizaciones Sindicales intervinientes en la Negociación.

La citada cantidad se descontará únicamente a aquellas personas que comuniquen a la empresa su expresa conformidad por escrito.

La cantidad resultante se distribuirá entre las Organizaciones Sindicales que han participado en la Negociación del Convenio en proporción al número de Representantes en la mesa negociadora.

Artículo 46. *Contratación.*

Toda persona contratada mediante cualquier tipo de contrato eventual, que trabaje en la empresa nueve meses seguidos dentro de un periodo de doce meses, pasará a formar parte de la plantilla con un carácter indefinido. Así mismo, las que lleven seis meses con un contrato temporal y realicen su trabajo en puestos de trabajo iguales o similares en el mismo o distintos centros de trabajo de la empresa o empresas, en el caso de los grupos industriales, pasarán automáticamente a fijos. No obstante se estará en lo no dispuesto en este convenio a lo dispuesto en el Real Decreto 5/2001, de 2 de Marzo, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

En cuanto a los Contratos a Tiempo Parcial y Fijos Discontinuos, el personal contratado tendrá los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales, que el resto de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. En este sentido se establece que la jornada anual de los Contratos a Tiempo Parcial y Fijos Discontinuos no podrá superar el 90% de la jornada anual establecida en este convenio para el personal a tiempo completo e incluyéndose en la misma el máximo de horas complementarias. Las empresas elaborarán una lista con el personal contratado bajo estas modalidades contractuales, por orden de antigüedad en la contratación para su llamada y la misma deberá ser entregada a los representantes legales de las plantillas a los efectos del seguimiento y control de su aplicación. En todo caso se considerará en fraude de ley y por lo tanto personal a jornada completa aquellas personas que superen la jornada máxima establecida para estas modalidades contractuales. Se favorecerá la inserción profesional, posibilitando el trabajo de un número mayor de personas mediante estas modalidades contractuales de a tiempo parcial y Fijos Discontinuos, según lo dispuesto

en el Real Decreto Ley 5/2001 de 2 de Marzo, de medidas urgentes para la mejora del empleo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad. Los contratos a Tiempo Parcial establecidos en el citado Real Decreto en su Art. 12 apartado 3, en ningún caso serán inferiores en su duración a las 12 horas semanales o a 48 horas mensuales.

Todos los contratos eventuales tendrán derecho a la retroactividad real del incremento salarial del presente Convenio.

Los contratos temporales no excederán del 20% de la plantilla fija de la empresa.

Igualmente las empresas estarán obligadas a entregar a los representantes sindicales copia de todos los contratos que se realicen.

Artículo 47. *Contratos para el fomento de la contratación indefinida.*

Al objeto de facilitar el empleo estable en las plantillas de las empresas del sector, se podrá contratar mediante esta modalidad y según se establece en el RD. 5/2001 de 2 de Marzo.

Artículo 48. *Contratación a través de empresas de trabajo temporal.*

Los contratos de puesta a disposición, celebrados con Empresas de Trabajo Temporal se utilizarán únicamente para cubrir actividades ocasionales que no sean propias del área productiva de la empresa (hay que establecer alguna excepción muy concreta y limitada en el tiempo), aunque tengan un carácter ordinario y habitual de la misma. Además, no podrá hacerse uso de esta modalidad, para cubrir las vacantes que se hubieran producido en los doce últimos meses por despido o finalización de contrato de duración determinada y tampoco, para la realización de actividades y trabajos especialmente peligrosos.

Estos trabajadores se regirán para sus condiciones de trabajo, por la misma regulación y condiciones existentes en la empresa usuaria, salvo aquellas que tengan un carácter estrictamente personal. La empresa usuaria asume la que por ley le corresponde, ante los incumplimientos de las obligaciones que pudieran existir por parte de la Empresa de Trabajo Temporal con su plantilla y en especial, en lo referente a todas sus condiciones laborales y de Seguridad Social.

Artículo 49. *Subcontratación de actividades.*

En el supuesto de subcontratación de actividades industriales correspondientes a la actividad principal de la empresa, se estará a lo que se señale a continuación, así como a la legislación general aplicable en este supuesto.

Cuando, la actividad subcontratada se desarrolle en el propio centro de trabajo de la empresa usuaria, esta asume una responsabilidad subsidiaria y solidaria con la empresa subcontratista en relación con el cumplimiento en ésta, de las condiciones laborales establecidas en este convenio y en la propia empresa en cuyo centro de trabajo se desarrolle la actividad de la empresa subcontratista. En este supuesto además, de garantizar los aspectos salariales, de jornada, derechos de representación sindical y demás; la empresa que subcontrata asume, la expresa responsabilidad de coordinar las actividades de prevención de riesgos laborales establecidas en el art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, examinando además con los representantes legales de su plantilla el desarrollo de esta obligación.

Cuando la actividad a la que se refiere el párrafo primero de este artículo, no se desarrolle en el propio centro de trabajo de la empresa usuaria, sino en el de la empresa subcontratista, la primera estará obligada a velar a que la segunda aplique de forma correcta las disposiciones previstas por la legislación vigente y el presente convenio y en especial en lo referente a la Ley de prevención de Riesgos Laborales. En materia de información a los representantes legales de las plantillas, se estará a lo dispuesto en el artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, la información que la empresa usuaria deberá dar a sus representantes legales de la plantilla sobre la previsión de subcontratación de su actividad, deberá incluir:

- Objeto y duración de la contrata
- Nombre, razón social y identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- Lugar de la ejecución de la contrata.
- Número de trabajadores y trabajadoras que serán ocupados por la contrata o Subcontratas.
- Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 50. *Seguimiento de la contratación.*

Anualmente, preferiblemente en el primer trimestre de cada año en las empresas del sector, se realizarán un análisis de la producción realizada, de la evolución de la contratación y modalidades utilizadas, subcontratación realizada y utilización de E.T.T.S. (Empresas de trabajo Temporal), durante el año anterior y de las previsiones para el mismo.

Para la correcta aplicación del art. 8.3.a del E.T. las empresas entregarán regularmente dentro de los 10 días siguientes a la contratación de un trabajador o trabajadora, las copias básicas de sus contratos en todas sus modalidades y de los contratos de puesta a disposición, así como se informara de todos los supuestos en cuanto a la subcontratación.

Artículo 51. *Movilidad geográfica.*

Para el personal, y las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, en cuanto a movilidad geográfica, será de aplicación lo establecido en el Artículo 40 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores, siendo dicho artículo 40, complementario de la siguiente regulación:

Dada la idiosincrasia del sector, ninguna persona, podrá ser trasladada a otra provincia, sin el siguiente procedimiento: comunicación escrita, al personal afectado, o sus representantes si los hubiese, o en su defecto a las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, este preaviso, deberá hacerse con una antelación mínima de 30 días, con causas que lo motivan, propuesta de compensación de gastos y trabajadores afectados.

En cuanto al supuesto de no-aceptación, por parte del personal afectado, la indemnización que percibirá, será de 40 días por año de servicio.

Artículo 52. *Dietas y viaje.*

El personal que por necesidades de la empresa tenga que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo percibirá una dieta diaria de 1.800 Ptas., cuando realice una comida fuera y pernocte en su domicilio; 3.300 Ptas. día, cuando realicen dos comidas fuera pernoctando en su domicilio, y de 10.300 Ptas. día si, además de realizar las dos comidas principales fuera, pernoctaran fuera de su domicilio. Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida.

Correrán los gastos de locomoción a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Así mismo el personal justificará con posterioridad el importe de los gastos realizados, por este concepto.

Cuando para los desplazamientos el personal utilice su propio vehículo, se establecerá previo acuerdo entre la empresa y el personal, una cantidad por Km, para cuyo cálculo se tendrá en cuenta el coste de los factores que conforman el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidente etc., teniéndose en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas especializadas en la materia, sin que en ningún caso dicha cantidad por Km. pueda estar por debajo de las 28 Ptas./Km.

Artículo 53. *Seguro de vida.*

La empresa abonará la suma de 3.800. Ptas. anuales a cada persona que forme parte de la plantilla de la misma, por la suscripción de póliza/s de Seguro individual que cubran el riesgo de muerte o invalidez permanente, sea esta por accidente, lo sea laboral o no, cuya suscripción será de exclusiva cuenta de cada persona, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada, el justificar debidamente ante la empresa, la formalización de la póliza.

Se faculta a los Comités de Empresa o los Delegados de Personal, para que colaboren en la suscripción de las Pólizas antes indicadas, al objeto de que las mismas puedan ser colectivas.

Artículo 54. *Cumplimiento del Convenio Colectivo.*

Ambas partes, conscientes de la importancia de la aplicación del presente Convenio Colectivo, se comprometen a realizar las correspondientes denuncias, ante la Comisión Mixta de este Convenio, de los incumplimientos que se puedan constatar, para que dicha Comisión Mixta resuelva sobre las materias denunciadas.

Con el fin de garantizar que las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo cumplan en todos sus términos los acuerdos pactados en el mismo, la Comisión Mixta de acuerdo a lo establecido en el Artículo 6 del presente Convenio, facilitará a las empresas afectadas, el Texto articulado y tablas del Convenio y vigilará el cumplimiento de lo pactado.

Artículo 55. *Formación profesional continua e inicial.*

Las representaciones empresariales y del personal acuerdan suscribir los contenidos del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, por considerar que la Formación Profesional en su conjunto, tanto la continua, como la inicial, es un factor determinante y prioritario para asumir los cambios económicos, tecnológicos y sociales que exige el actual proceso.

Las partes consideran, que el futuro de nuestro sistema productivo depende, en gran parte, de los conocimientos profesionales y cualificaciones derivadas, del personal y de los pequeños y medianos empresarios.

La Formación Profesional permanente estará adaptada a la evolución de las profesiones afectadas y del contenido de los puestos de trabajo indispensables para fortalecer la búsqueda de competitividad de las empresas y de su personal, asumiendo los cambios motivados por los procesos de innovación tecnológica y las nuevas formas de organización del trabajo.

La Formación Profesional permanente deberá contar además, por parte de las AA.PP. con un sistema nacional de cualificaciones profesionales homologadas y catálogo común de Certificados (carné profesional), definiendo los títulos y el sistema de convalidaciones de las empresas y las personas de sus plantillas.

Artículo 56. *Formación teórica y certificación contrato de aprendizaje.*

El tiempo dedicado a la formación teórica a recibir por el personal con contrato de aprendizaje, en ningún caso será inferior al 15 % de la jornada máxima prevista en el presente Convenio Colectivo.

Las partes firmantes del presente Convenio, buscando ofrecer una formación de calidad, se comprometen a promover la formación del personal con contrato de aprendizaje a través de un Convenio de Colaboración con la Escuela de Formación, Capacitación y Reciclaje de los Artesanos del Calzado, Reparación, Medida y Ortopedia (Calle Alenza n.º 13, 3.ª Planta, despacho 14, 28003 Madrid), estableciendo un adecuado sistema de certificación, al que podrá acceder todo el personal que siga las enseñanzas (presenciales o a distancia) promovidas por los firmantes del Convenio a través de la mencionada escuela.

Las partes firmantes se comprometen a instar a la Administración para que, en el plazo más breve, se definan los contenidos de las pruebas necesarias para otorgar la prevista certificación de profesionalidad.

Artículo 57. *Comisión Paritaria para la formación.*

En desarrollo de lo acordado en el Artículo 49 del Convenio, se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua del Sector, que estará compuesta por cuatro representantes de los empresarios y cuatro representantes por la parte sindical.

A tal efecto, en fechas posteriores se llevará a cabo los actos de constitución, y definición del Plan Específico Sectorial.

Artículo 58. *Abono de atrasos.*

Con el fin de que las empresas afectadas por el presente convenio puedan regularizar el pago de atrasos, como consecuencia de los efectos retroactivos de los salarios, ambas partes acuerdan que el abono de atrasos se efectuará a partir de la firma del presente Convenio.

Cláusula final.

Los contenidos del presente Convenio Colectivo, sustituyen totalmente a la Ordenanza Laboral de las Industrial de la Piel, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 22 de Abril de 1.977.

ANEXO 1

Criterios de aplicación del Convenio Colectivo, realizados por la Comisión Paritaria del Convenio

1. Salario base (día) = Sobre 365 días/año.
2. Plus Convenio = 10 % Sobre el Salario Base y 247 días/año.
3. Paga beneficios = 9 % Sobre (425 días de Salario Base + 287 días de Plus Convenio) + 4% de Antigüedad, si la hubiera, (Sobre Salario Base + Plus Convenio.).
4. Pagas extras = 60 Días de Salario Base + 40 días de Plus Convenio + 4 % de antigüedad.
5. Antigüedad = 4 % Sobre Salario Base + Plus Convenio (hasta 9 trienios).

Cálculo de las tablas para salario base diario.

1. Salario base mes.—Salario día \times 365 : 12.
2. plus convenio mes.—10 % Salario Base día \times 247 : 12.
3. Antigüedad mes.—(Salario Base mes + Plus convenio mes) \times 4%.
4. Paga beneficios.—(Salario base día \times 425 + Plus Convenio día \times 287) : 12 + Antigüedad Mes \times 9 %.
5. Salario total mes.—Salario base mes + Plus Convenio mes + Antigüedad mes + Beneficio Mes.
6. Extras (Julio y Diciembre).—Salario Base día \times 30 + Plus Convenio día \times 20 + Antigüedad Mes (Para cada una de las pagas).
7. Total año.—Salario Total mes \times 12 + extras.

Cálculo de las tablas en salario base mensual.

1. Salario base mes.—Según tablas.
2. Plus Convenio mes.—10 % sobre salario base.
3. Antigüedad mes.—(Salario Base Mes + Plus convenio Mes) \times 4%.
4. Paga beneficios.—(Salario Base Mes + Plus Convenio Mes + Antigüedad Mes) \times 14 : 12 \times 9%.
5. Salario total mes.—Salario Base + Plus Convenio + Antigüedad + Beneficio Mes.
6. Extra (Julio y Diciembre).—Salario base + Plus Convenio + Antigüedad para cada mes.
7. Total año.—(Salario Total Mes \times 12) + Extras.

ANEXO N.º 1

Tablas salariales para 2.003

Reparación de calzado

Personal Administrativo Retribución mensual	Salario base mes — Euros	Plus Conve/Mes — Euros	Beneficios Mes — Euros	Salario Mes — Euros	Extras Juli + Dici — Euros	Total anual — Euros
Oficial de 1. ^a	782,14	78,21	90,34	950,69	1.720,70	13.128,98
Oficial de 2. ^a	714,52	71,45	82,53	868,50	1.571,94	11.993,94
Auxiliar	618,54	61,85	71,44	751,83	1.360,78	10.382,74
Aprendiz de 16 a 21 años	399,59	39,96	46,15	485,70	879,10	6.707,50

Personal de Oficio Retribución día	Salario base día — Euros	Plus Conve/Día — Euros	Beneficios Mes — Euros	Salario Mes — Euros	Extras Juli + Dici — Euros	Total anual — Euros
Maestro de Reparación	23,68	2,37	80,58	849,63	1.515,60	11.711,16
Guarnecedor	21,37	2,14	72,72	766,77	1.367,80	10.569,04
Oficial de 1. ^a	21,37	2,14	72,72	766,77	1.367,80	10.569,04
Oficial de 2. ^a	21,01	2,10	71,49	753,77	1.344,60	10.389,84
Ayudante	19,94	1,99	67,84	715,31	1.276,00	9.859,72
Peón-Mozo-Per. Limpieza	19,73	1,97	67,13	707,80	1.262,60	9.756,20
Aprendiz (16 a 21 años)	13,56	1,36	46,15	486,59	868,00	6.707,08

Personal de Comercio Retribución mensual	Salario base mes — Euros	Plus Conve/Mes — Euros	Beneficios Mes — Euros	Salario Mes — Euros	Extras Juli + Dici — Euros	Total anual — Euros
Recepcionista	618,54	61,85	71,44	751,83	1.360,78	10.382,74
Aspirante Recepción (16-18)	572,88	57,29	66,17	696,34	1.260,34	9.616,42

Medida-Ortopedia

Personal Retribución mensual	Salario base mes — Euros	Plus Conve/Mes — Euros	Beneficios Mes — Euros	Salario Mes — Euros	Extras Juli + Dici — Euros	Total anual — Euros
Hormero	922,94	92,29	106,60	1.121,83	2.030,46	15.492,42
Encargado de Sección	782,01	78,20	90,32	950,53	1.720,42	13.126,78

Personal de Oficio Retribución día	Salario base día — Euros	Plus Conve/Día — Euros	Beneficios Mes — Euros	Salario Mes — Euros	Extras Juli + Dici — Euros	Total anual — Euros
Patronista	28,19	2,82	95,93	1.011,42	1.804,20	13.941,24
Maestro de Mesilla	23,68	2,37	80,58	849,63	1.515,60	11.711,16
Subencargado Sección	22,89	2,29	77,89	821,26	1.465,00	11.320,12
Cortador	22,05	2,21	75,04	791,22	1.411,40	10.906,04
Oficial de 1. ^a	22,05	2,21	75,04	791,22	1.411,40	10.906,04

Personal de Oficio Retribución día	Salario base día — Euros	Plus Conve/Día — Euros	Beneficios Mes — Euros	Salario Mes — Euros	Extras Juli + Dici — Euros	Total anual — Euros
Guarnecedor	21,37	2,14	72,72	766,77	1.367,80	10.569,04
Oficial de 2. ^a	21,21	2,12	72,17	760,94	1.357,40	10.488,68
Especialista	19,94	1,99	67,84	715,31	1.276,00	9.859,72
Peón-Mozo-Per. Limpieza	19,73	1,97	67,13	707,80	1.262,60	9.756,20
Aprendiz (16 a 21 años)	13,56	1,36	46,15	486,59	868,00	6.707,08

ANEXO N.º 2**Nomenclátor***Medida-Ortopedia***Hormero:**

Personal encargado de la elaboración de las hormas.

Las hormas han de adecuarse a las medidas tomadas del usuario, en función de la configuración de los pies sobre los que se actúa.

En Ortopedia elaborará las alzas necesarias según situaciones, en tanto que actividad previa a la intervención del patronista.

Encargado de Sección (o Taller):

Personal responsabilizado en la dirección y coordinación de la labor entre los diferentes trabajadores que intervienen en la operación de confección del calzado, hormero, patronista, cortador, guarnicionero y zapatero.

Patronista:

Personal confeccionador del patrón o ajuste, a partir de las medidas tomadas al usuario. Una vez elaborado el patrón, éste pasa al cortador. Generalmente las labores de patronista y cortador las realiza un mismo trabajador.

Maestro de Mesilla:

Personal encargado de distribuir la tarea a realizar entre los diferentes trabajadores que intervienen en la operación de confección del calzado, controla la actividad de éstos y en caso necesario ejecuta las mismas.

Cortador:

Personal que disponiendo de patrones y ajustándose a éstos, procederá a la realización del corte y rebaje de la piel del empeine, forros y vivos. Concluida la acción del corte, el conjunto preparado pasa al guarnecedor.

Oficial 1.^a:

Personal zapatero, es el que disponiendo de las hormas, el corte de la piel y materiales anejos, tales como forros, suelas, palmilla, etc., monta, cose y termina el calzado. En Ortopedia, adaptar las alzas, cuñas supinadoras, arcos, metatarsos y demás correcciones del calzado ortopédico, además, coordina el trabajo del personal colaborador en todo el proceso de elaboración, aprendices, ayudante y oficial de 2.^a

Guarnecedor o Aparador:

Personal encargado de ajustar o ensamblar las diversas piezas de que se compone el zapato, procedente de la sección del cortador. Terminadas las operaciones de ensamblaje queda montado el CORTE.

Oficial 2.^a:

Realiza las mismas operaciones que el Oficial de 1.^a, pero no de manera autónoma, ya que su labor es dirigida y supervisada por su inmediato superior, entendiéndose este período de actividad como el de perfeccionamiento profesional y mejora de la productividad.

Especialista o Ayudante:

Realiza las labores preparatorias de cuantos materiales intervienen en el montaje, cosido y terminación del zapato, dirigido y supervisado por los Oficiales.

Revisar las respectivas máquinas que intervienen en el proceso: coser, cortar, pegar, preparación y finalización, etc., cuidando del buen funcionamiento de las mismas.

Peón-Mozo-Personal de Limpieza:

Realiza labores de recepción y reparto de materiales y de la obra final. Controla el Almacén y colabora en el cuidado y atención al Taller, Máquinas y Herramientas, así como su limpieza.

Aprendiz de 16 a 21 años:

Personal joven entre 16 y 21 años en período formativo. Inicialmente realizará labores primarias, básicas, alternándolo con el conocimiento de útiles y herramientas, materiales y productos empleados en la confección del calzado.

Su labor se resume en preparar los materiales que servirán a la elaboración final de las diversas operaciones.

Se ocuparán de facilitar los útiles y herramientas en el estado adecuado, a los especialistas de los que dependen.

Todos los trabajadores de un Taller Artesanal de confección de Calzado, colaborarán en el momento oportuno en el cuidado y limpieza del puesto de trabajo, así como los útiles, herramientas y máquinas, que comprenden el mismo.

Nomenclátor*Reparación de calzado y duplicado de llaves***Maestro de Reparación o Jefe de Taller:**

Organizar, distribuir y ejecutar todos los trabajos de reparación del calzado efectuado en el taller.

Conocimientos generales de la fabricación y composición del calzado (corte y piso).

Conocimientos para su aplicación, de materiales y productos para el calzado.

Conocimiento, mantenimiento y cuidado periódico de las máquinas y herramientas utilizadas en el taller.

Conocimientos generales de trabajos realizados en calzado ortopédico (cuñas supinadoras, arcos, metatarsos, alzas, etc.).

Guarnecedor:

Reparaciones al corte (cosidos, piezas, etc.).

Colocación de cremalleras y reparaciones en artículos de piel y viaje.

Colocación de forros y plantillas.

Limpieza y mantenimiento de la maquinaria y herramientas por él utilizadas.

Oficial 1.^a:

Disponer de Conocimientos generales del calzado en los procesos de fabricación y saber ejecutar los trabajos generales de reparación y conservación del calzado. (Manuales y Mecánicos).

Colocación de pisos, medias suelas, cuñas, cambio de tacones, etc.

Conocimiento de los diferentes materiales que se emplean.

Manejo de la maquinaria empleada en la Reparación de calzado y duplicado de llaves.

Mantenimiento y cuidado periódico de las máquinas y herramientas utilizadas en el taller.

Oficial 2.^a:

Realiza la misma labor del oficial de 1.^a, dirigida por éste último, mientras permanezca en período de perfeccionamiento y mejora de productividad.

Conocimientos para el manejo, mantenimiento y cuidado periódico de la maquinaria utilizada en el taller.

Ayudante:

Colaboración con el maestro u oficial en la realización de todos los trabajos.

Colocación de piezas del corte a la suela.

Ampliación de conocimientos, supervisados por su superior inmediato.

Peón-Mozo-Personal de Limpieza:

Realiza labores de recepción y reparto de materiales y de la obra final. Controla el Almacén y colabora en el cuidado y atención al Taller, Máquinas y Herramientas, así como su limpieza.

Aprendiz de 16 a 21 años:

Personal joven entre 16 y 21 años en período formativo. Inicialmente realizará labores primarias, básicas, alternándolo con el conocimiento de útiles y herramientas, materiales y productos empleados en la reparación del calzado.

Su labor se resume en preparar los materiales que servirán a la elaboración final de las diversas operaciones.

Conocimiento de las distintas partes que componen el zapato, aplicado de pegamentos, lijado, tintado de suelas y limpieza del calzado. Preparado y pegado de materiales, nivelación de tapas, punteras y suelas. Limpieza periódica de las herramientas y maquinaria.

Se ocuparán de facilitar los útiles y herramientas en el estado adecuado a los especialistas de los que dependen.

Todos los trabajadores de un Taller de Reparación de Calzado, colaborarán en el momento oportuno en el cuidado y limpieza del puesto de trabajo, así como los útiles, herramientas y máquinas, que comprenden el mismo.

14984 *ORDEN TAS/2110/2003, de 30 de junio, por la que registra la Fundación Eurotranscor, como de integración sociolaboral de los colectivos con riesgo de exclusión social, y se procede a su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.*

Por Orden Ministerial se clasifica y registra la Fundación Eurotranscor. Vista la escritura de modificación de estatutos de la Fundación Eurotranscor, instituida en Córdoba.

Antecedentes de hecho

Primero.—Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la entidad en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La Fundación fue constituida, al amparo de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, mediante escritura pública, otorgada ante el Notario de Jaén, Don Luis María Pantoja, el 21 de agosto de 2001, con el número 698 de su protocolo, subsanada por otra otorgada ante el Notario de Jaén, Don Luis Ignacio Medina Medina, el 4 de julio de 2002, con el número 403 de su protocolo, por D. Tomas Blanco López, D.^a María Arqueró Blanco y D.^a María Blanco Arqueró.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de seis mil diez euros con once céntimos de euro (6.010,11 euros), 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 esta constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidente: Don Tomás Blanco López.

Vicepresidente: Doña María Arqueró Blanco.

Secretario: Doña María Blanco Arqueró.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 4 de los Estatutos, C/ Sagunto, 17, bajo, de Córdoba.

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

Fomentar la formación integral de los recursos humanos de la empresa, para obtener un mejor desarrollo cualificación y certificación profesional

de los trabajadores; con especial promoción de las empresas de conductores y de seguridad vial.

Incentivar mecanismos de activación del mercado de trabajo para colectivos desfavorecidos laboralmente en Europa (desempleados, mayores de 45 años, minusválidos, mujeres, inmigrantes, jóvenes, etc.); realizando formación, evaluación y análisis, desarrollando programas de inserción laboral para la población española y europea.

Apoyar y colaborar en la formación profesional e integración sociolaboral de todos los colectivos con riesgo de exclusión social; como son: los jóvenes, los disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales, los parados de larga duración, personas privadas de libertad y, mujeres, inmigrantes, etc.

Favorecer los mecanismos para proporcionar empleo estable a los ciudadanos españoles y europeos, en estrecha colaboración con las Instituciones Públicas y Privadas competentes, así como las Administraciones Públicas responsables.

Promover acciones y programas que proporcionen la experimentación e investigación sobre nuevos medios de lucha contra toda forma de desigualdad en relación al mercado de trabajo; y en especial los referidos a la mujer.

Cooperar para el desarrollo e investigación de medios de innovación tecnológica con Universidades, y otras Fundaciones y Confederaciones de Fundaciones de fines análogos.

Promover el desarrollo sociocultural de los ciudadanos y ciudadanas de la Unión Europea.

Realización de Jornadas Nacionales y Europeas desde el ámbito cultural, laboral y social.

Cooperar con otras entidades que favorezcan el desarrollo económico y social de España y Europa.

Realización de programas de Formación Profesional con la colaboración de Agentes Sociales y Económicos.

Desarrollar, en la medida de las posibilidades de esta Fundación, Proyectos de Cooperación para el Desarrollo con países que puedan adherirse a la Unión Europea.

Realización de Proyectos en Programas Europeos que favorezcan la igualdad en el ámbito social, laboral y cultural.

Cooperar con los medios de comunicación y entidades financieras para desarrollar programas dentro de los fines de esta Fundación.

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación, queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constando expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando 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 316/96, de 23 de febrero; 384/1996, de 1 de marzo; 758/1996, de 5 de mayo; 839/1996, de 10 de mayo; 1.888/1996, de 2 de agosto, 140/1997, de 31 de enero, 2.288/1998, de 23 de febrero y 692/2000, de 12 de mayo.

Fundamentos de Derecho

Primero.—La Secretaria General de Asuntos Sociales es competente para resolver el presente expediente en uso de las atribuciones que en orden al ejercicio del Protectorado y Registro de fundaciones tiene delegadas del Titular del Departamento por Orden Ministerial de 21 de mayo de 1996, (B.O.E. del día 27 de mayo), corregida por la Orden Ministerial de 25 de junio de 1996 (B.O.E. del día 27 de junio) y modificada por Orden de 15 de marzo de 2001 (B.O.E. del día 29 de marzo), en relación, con el Real Decreto 758/1996, de 5 de mayo, y con el Real Decreto 557/2000, de 27 de abril, 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 los Reales Decretos 140/1997, de 31 de enero, 2288/1998, de 23 de febrero y 692/2000, de 12 de mayo, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículo 10 y 11).

Segundo.—El artículo 36.2 de la Ley La Ley 30/94, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General, y el 22.3 del Reglamento de Fundaciones