

ANEXO II

Metodología de trabajo propuesta para el desarrollo de nuevos proyectos de producción de contenidos

1. Determinación de los proyectos. En el marco del Comité Técnico de Responsables de TIC en Educación del MECD y las CCAA se determinarán las áreas y niveles en las que sería prioritario poner en marcha un proyecto de desarrollo de materiales.

2. Estudio técnico. EL MECD, a través del CNICE, como coordinador técnico de los proyectos que se inicien, elaborará los estudios técnicos iniciales en los que se incluirán tanto los costes del proyecto como los perfiles profesionales necesarios para acometerlo así como los estándares básicos de desarrollo. Dicha propuesta será presentada al Comité Técnico.

3. Propuesta de personal. A través del Comité Técnico, las Comunidades Autónomas realizarán una propuesta de personal, ajustada a los perfiles que sean requeridos en cada caso, para participar en el proyecto formando parte del grupo de trabajo que se ponga en marcha al efecto y se responsabilice de su desarrollo. El MECD propondrá a los coordinadores de los grupos de trabajo.

4. Control de calidad. Se creará un Subcomité de Calidad y Evaluación dependiendo del Comité Técnico que se responsabilizará tanto de los procesos de selección del personal a partir de los currículos aportados como del seguimiento de los materiales que se vayan generando, velando por su adecuación al plan marcado y a los estándares establecidos y de requerir el nivel de calidad adecuado en los productos en desarrollo. Este Subcomité lo coordinará el MECD.

5. Costes de personal. Cada Comunidad Autónoma participante asumirá los costes del personal que haya propuesto y que sea seleccionado para el desarrollo de los proyectos. Dichos gastos podrán ser imputados como aportación propia dentro de los convenios bilaterales que firme con el MECD al amparo del Convenio-Marco. El personal podrá ser tanto funcionario como profesionales específicamente contratados.

6. Constitución de los grupos de trabajo. Una vez seleccionado el personal, se constituirá un Grupo de Trabajo para cada proyecto específico que se responsabilizará de cumplir los objetivos marcados por el Comité Técnico. La colaboración entre sus integrantes se realizará, además de la permanente por Internet, a través de reuniones presenciales periódicas.

7. Recepción de los productos. Los productos, una vez elaborados, se presentarán al Comité Técnico acompañados del correspondiente informe del Subcomité de Calidad y Evaluación.

8. Derechos sobre los productos. Toda la producción de materiales, informes y documentos elaborados o aportados en el contexto de la colaboración formará parte de un fondo común de recursos a la que tendrán acceso todas las Comunidades Autónomas adheridas al Convenio-Marco y que suscriban convenios bilaterales con el MECD para el desarrollo de contenidos.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

14982 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 de las empresas Santiago Cucart, S.L., Cofiser, S.L. y Postal Mensajes, S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de las empresas Santiago Cucart, S.L., Cofiser, S.L. y Postal Mensajes, S.L. (Código de Convenio n.º 9009423), que fue suscrito con fecha 22 de mayo de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de las mismas y de otra por los Delegados de personal en representación del colectivo laboral afectado 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 NACIONAL PARA LAS EMPRESAS SANTIAGO CUCART, S. L., COFISER, S. L. POSTAL Y MENSAJES S. L.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

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

El presente Convenio colectivo de trabajo de ámbito Nacional es de aplicación en las Empresas Santiago Cucart S. L., Cofiser S. L. y Postal Mensajes S. L., así como en los centros de trabajo que pudieran abrirse en el futuro.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El Convenio tendrá una duración de un año. Entrará en vigor a la firma del mismo, y su vigencia será desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2003.

Artículo 3. *Rescisión, revisión y denuncia.*

La denuncia, a efectos de rescisión o revisión del Convenio, deberá formalizarse, por cualquiera de las partes, por escrito y por conducto reglamentario, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de vencimiento del mismo. De efectuarse la denuncia por alguna de las partes en el plazo marcado, ambas se comprometen a iniciar las negociaciones.

Para el año 2003 habrá un aumento de la tabla salarial del 4 por cien (4%) que se aplicará sobre el bruto anual de cada trabajador.

Artículo 4. *Norma no discriminatoria.*

No se podrá discriminar a ningún trabajador por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza, nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contemple en este Convenio o en la normativa vigente.

Parejas de hecho. Dada la realidad social cambiante en materia familiar que se ha producido recientemente en nuestro país, se hace extensivo a las parejas de hecho (previa justificación de convivencia) todos aquellos derechos que se les atribuye a los cónyuges.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

No obstante, en el supuesto de que algún artículo fuera total o parcialmente declarado nulo, éste quedará absolutamente inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del Convenio, hasta que las partes firmantes del mismo le den contenido conforme a la legalidad vigente.

Artículo 6. *Legislación aplicable.*

Para todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en general.

Artículo 7. *Condición más Beneficiosa.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas reconocidas a nivel personal, en cómputo anual, que excedan del Convenio.

CAPÍTULO II

Provisión vacantes, ceses, movilidad y traspasos de empresa

Artículo 8. *Ascensos y provisión de vacantes.*

Todos los trabajadores podrán ser destinados a trabajos de categoría superior. El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho

a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a funciones inferiores a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Se concede preferencia al personal subalterno al servicio de la empresa para que puedan ocupar plazas vacantes de categoría administrativa, siempre que obtengan igual o superior puntuación que los demás aspirantes a ingreso en las pruebas que se convoquen a dicho fin.

Artículo 9. *Ceses.*

Cuando sea necesario prescindir del personal fijo, con excepción de los casos de despido disciplinario y objetivo, habrá de procederse con arreglo a la legislación vigente en esta materia.

Cuando un trabajador se proponga cesar al servicio de la empresa, lo comunicará a la misma por escrito duplicado, del que se le entregará una copia debidamente sellada, con 15 días de antelación. El no cumplimiento de este precepto presupondrá la pérdida de las partes proporcionales de las pagas de junio y Navidad con arreglo a los usos vigentes.

Artículo 10. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Artículo 11. *Movilidad geográfica.*

Dadas las peculiares circunstancias que rigen las actividades (generalmente contratos de una duración determinada con la Administración Estatal, Autonómica, Provincial o Municipal), los trabajadores, tanto los contratados específicamente para prestar sus servicios fuera del centro de trabajo como los demás, podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa. Los trabajadores a los que afecte ésta medida serán única y exclusivamente los considerados en la categoría profesional de Grupo I Titulados y dentro del Grupo II; Jefe Superior (Oficial Mayor), Jefe de Primera y Jefe de Segunda.

El trabajador afectado por dicho traslado tendrá derecho a optar entre el mismo, percibiendo la correspondiente compensación por gastos, o a extinguir su contrato mediante una indemnización consistente en 20 días de salario por año de servicio.

Si por traslado, uno de los cónyuges o compañero/a, con quien exista convivencia acreditada, cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

CAPÍTULO III

Maternidad/Paternidad, enfermedades, accidentes y vigilancia de la salud

Artículo 12. *Maternidad/Paternidad.*

La maternidad es objeto de protección especial debido a dos causas fundamentalmente, por la concepción de la maternidad como función social merecedora del reconocimiento público y social a fin de solucionar el desequilibrio demográfico especialmente grave en Europa, y en segundo lugar, porque en el ámbito laboral supone un factor de discriminación indirecta que incide en la dificultad de las mujeres para alcanzar una plena integración en el mercado de trabajo, el cual constituye uno de los pilares básicos desde el que obtener la igualdad real en todos los ámbitos sociales.

a) Periodo de descanso maternal/paternal con periodo vacacional: cuando el periodo de descanso, si no se ha comenzado con anterioridad, se inicia desde el momento mismo del hecho causante estando la trabajadora de vacaciones, ambos periodos se superponen, es decir se disfrutarán conjuntamente. Pero cuando el período de descanso se iniciara

antes del disfrute de las vacaciones, la trabajadora no pierde su derecho a ellas, aún teniéndolas preestablecidas.

b) Permiso de lactancia: las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán utilizar como mejor consideren a lo largo de toda su jornada laboral.

Artículo 13. *Enfermedad.*

Al personal que se encuentre afectado por enfermedad común de más de veinte días, las empresas le complementaran hasta el cien por cien del salario real durante un plazo máximo de dieciocho meses, desde el primer día de la correspondiente baja inclusive.

Los empleados incluidos en este artículo están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a presentar a la empresa la baja a la Seguridad Social, dentro de las 48 horas siguientes.

Habrà de presentarse también a ser reconocidos por el médico que designe la empresa, al objeto de que éste informe sobre la imposibilidad de prestar servicios. La resistencia del empleado a ser reconocido establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre el médico de la empresa y el del empleado, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

Artículo 14. *Accidentes de trabajo.*

En caso de accidentes de trabajo, las empresas abonarán el cien por cien del salario real, a partir del día siguiente al accidente.

Artículo 15. *Seguro de Accidentes.*

Las empresas contratarán a cargo de las mismas, un Seguro Colectivo de accidentes individuales 24 horas, cuyas garantías se extenderán a todas las personas que formen parte de sus plantillas, es decir, al conjunto de los trabajadores afectados por el presente Convenio, que se encuentren dados de alta en la Seguridad Social, en sus respectivas empresas.

Las cantidades garantizadas serán las siguientes:

Muerte: 6.000 Euros.

Gran Invalidez: 6.000 Euros.

Incapacidad permanente Absoluta: 6.000 Euros.

Incapacidad permanente Total: 6.000 Euros.

Este Seguro entrará en vigor a partir de los 30 días naturales siguiente a la publicación del presente Convenio en el B.O.E.

Artículo 16. *Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.*

Las empresas y trabajadores comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio con el ánimo de reducir riesgos, se comprometen a la observación y cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre y del Reglamento de Servicios de Prevención, BOE N.º 27 de 31 de enero de 1997.

CAPÍTULO IV

Beneficios sociales y conceptos extrasalariales

Artículo 17. *Ayuda especial.*

Los trabajadores que tengan hijos en situación de subnormalidad o minusvalía, siempre que tengan reconocida esta situación por la Seguridad Social, percibirán un complemento económico a cargo de la empresa de 100 Euros mensuales por hijo en dicha situación. La ayuda puede ser percibida por uno solo de los cónyuges.

Artículo 18. *Jubilación.*

El trabajador podrá jubilarse a los 64 años, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto Ley 14/81, de 20 de agosto, y Real Decreto 2705/81, de 19 de octubre, pudiendo asimismo jubilarse anticipadamente en los términos y condiciones regulados en la Orden Ministerial de 16 de junio de 1967, y demás disposiciones complementarias que establezca la legislación en cada momento.

Artículo 19. *Desplazamiento y dietas.*

Se establece la cantidad de 0,19 Euros por kilómetro, para los trabajadores que usen vehículos propios en sus desplazamientos al servicio de la empresa.

El importe de la media dieta se fija en 18,03 Euros y la dieta completa en 48,08 Euros.

La empresa podrá suplir el pago de estas dietas, haciendo efectivos todos los gastos que devengue el trabajador en sus desplazamientos por cuenta de aquella.

Artículo 20. *Horas Extraordinarias.*

Conscientes ambas partes de la grave situación de paro existente, y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, conviene reducir al máximo las horas extraordinarias.

Así pues, y de conformidad con la legislación vigente, el número de horas extraordinarias no podrá exceder de dos al día, quince al mes y ochenta al año, abonándose estas con el incremento del 75 por ciento (75%) y las festivas al 100 por cien (100%). La empresa deberá informar a los delegados de personal o comités de empresa y determinar conjuntamente su realización.

Artículo 21. *Anticipos.*

Todo el personal con mas de tres años de antigüedad en la empresa podrá solicitar a la misma, y para casos de necesidad justificada, un anticipo con interés del 8,80 % anual hasta el importe de tres mensualidades de salario convenio. La amortización no excederá del 15 por cien (15%) mensual del salario convenio.

La extinción del contrato de trabajo o cualquier otra causa que origine la baja en la empresa determinará la devolución del anticipo.

CAPÍTULO V

El salario y sus complementos

Artículo 22. *Tablas salariales.*

Las tablas salariales para las distintas categorías profesionales, son las que se relacionan en el anexo de este Convenio para el año 2003. El pago de las transferencias se realizará del 1 al 5 de cada mes.

Artículo 23. *Antigüedad.*

Todos los empleados sin distinción de categorías disfrutarán además del salario base, de un aumento periódico por años de servicio que se calculará sobre aquel, y que consistirá en trienios al seis por cien (6%). Dichos trienios se computarán en razón al tiempo servido en la empresa, incluyéndose los periodos de aspirantazgo y aprendizaje. Los aumentos por antigüedad se abonarán con efecto del día 1 de enero del año en que se cumpla el trienio, de conformidad con lo establecido en la Ordenanza Laboral.

Artículo 24. *Plus de nocturnidad.*

Se fija el plus por el concepto de trabajo nocturno, que consistirá en el 30 por cien (30%) del salario base, incrementado con la antigüedad correspondiente.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas del día siguiente.

Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará dicho plus exclusivamente sobre las horas trabajadas. Y si el número de horas excediera de cuatro, se pagará el mencionado plus por toda la jornada.

Este plus no afectará al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno fijo, como guardas, vigilantes, serenos, porteros de noche, etc., a los que se le aplicará el salario fijado en la tabla para el personal que realice un trabajo de noche.

Artículo 25. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán dos pagas extraordinarias de una mensualidad cada una en los meses de junio y diciembre, debiendo abonar las mismas antes del 30 de junio, la primera, y del 20 de diciembre la segunda.

El personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán dichas gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

CAPÍTULO VI

Jornada, vacaciones, licencias, excedencias

Artículo 26. *Jornada Laboral.*

La jornada laboral será 35 horas semanales, siendo la distribución de las mismas fijadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la normativa vigente. Al mismo tiempo se fijan días no laborales el 24 y 31 de diciembre, 5 de enero (esto queda supeditado a las características especiales de cada Centro de trabajo; en caso de ser día hábil para el Ayuntamiento u Organismo público al que pertenezca deberá trabajar el 50% de la plantilla) y una tarde a determinar en función de las fiestas de cada Comunidad, que se considerarán festivos y no recuperables a todos los efectos.

Teniendo en cuenta la existencia de oficinas en esta empresa con más de diez empleados, y debiendo regularse en las mismas la presencia de horarios de apertura al público y los inconvenientes que se pueden derivar de la tardanza en el inicio de la actividad laboral, se establece para las oficinas que dispongan de dispositivo de control de presencia o ficha, que se sigan las siguientes normas:

La presencia del trabajador en la oficina deberá efectuarse como muy tarde a la hora fijada para su entrada al centro de trabajo, admitiéndose los siguientes desfases:

El margen de error en la ficha, será de tres minutos, siempre que el mismo se utilice durante no más de siete días al mes.

Se contempla un margen de error de hasta diez minutos durante dos días al mes.

Estos dos márgenes son acumulativos, por lo que un trabajador no podrá acudir a su centro de trabajo con demora durante más de nueve días al mes y siempre que en ningún caso se incumplan los márgenes reseñados anteriormente.

Para los incumplimientos reiterados de estas normas se estará a lo establecido al efecto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. *Vacaciones.*

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal. Se disfrutarán en las fechas que fijen de común acuerdo la empresa y los trabajadores, supeditadas a las exigencias de trabajo que tengan aquellas, y se disfrutarán, preferentemente, en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. No se podrán coger por periodos inferiores a siete días naturales y se computarán desde el primer día siguiente al último trabajado.

Las vacaciones se negociarán de manera que el trabajador conozca al menos con dos meses de antelación la fecha de su disfrute; no obstante los trabajadores podrán reservarse siete días naturales para disfrutarlos en otro periodo de acuerdo con la empresa.

Durante las vacaciones, el trabajador percibirá el mismo salario que corresponda al período de su disfrute.

Artículo 28. *Licencias retribuidas.*

Se concederán licencias retribuidas en los siguientes casos:

18 días naturales en caso de matrimonio.

3 días naturales en caso de nacimiento o adopción de un hijo, que se ampliarán en dos días más en caso de desplazamiento a una localidad distinta.

2 días laborales en caso de separación o divorcio.

En caso de matrimonio de un familiar hasta primer grado de consanguinidad, el día de la celebración.

Por fallecimiento:

5 días en el caso de cónyuge o personas que convivan en el domicilio familiar.

3 días en el caso de hijos, padres, hermanos, nueras o yernos.

2 días en caso de abuelos, nietos, padres políticos, abuelos políticos o cuñados.

Por enfermedad grave:

5 días si se trata del cónyuge o personas que convivan en el domicilio familiar.

3 días en el caso de hijos, padres, hermanos, nueras o yernos.

2 día en caso de abuelos, nietos, padres políticos, abuelos políticos o cuñados.

Por el tiempo indispensable de acompañamiento a consulta médica a menores de 12 años o familiares de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

Hasta 20 horas al año para asistir a cursos de perfeccionamiento profesional, impartidos por organismos competentes para la formación profesional.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Por traslado del domicilio habitual 1 día. Si se trata de otra localidad, podrán ser hasta 3 días.

Artículo 29. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de tres años tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que viniere disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador excedente conserva solo el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

CAPÍTULO VII

Contratación y varios

Artículo 30. *Modalidades de contrato de trabajo.*

En los contratos de trabajo eventuales, temporales, interinos, de duración determinada, etc., se estará a lo que en cada momento determine la legislación vigente o en lo dispuesto en los Convenios de sector aplicable.

Los contratos suscritos de duración determinada por obra o servicio, con una antigüedad superior a tres años, pasaran a ser indefinidos.

Artículo 31. *Periodo de prueba.*

Se establecen los siguientes periodos de prueba:

Personal titulado: 4 meses.

Personal técnico: 3 meses.

Resto de Personal (Administrativos, Subalternos, Oficios varios): 1 mes.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desestimamiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 32. *Derechos sindicales.*

Se estará a cuanto dispone la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 33. *Excedencias.*

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, cuya excedencia, a efectos de reingreso automático, tendrá el mismo tratamiento que la excedencia forzosa, por designación o elección para cargo público.

Artículo 34. *Acción Sindical.*

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican su condición e interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales en orden a instrumentar a través de los sindicatos y la representación empresarial unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo, tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Previa conformidad del trabajador, la empresa deducirá de la nómina la cuota sindical a los afiliados a cada central sindical.

Se acuerda que podrá acumularse en un representante sindical hasta el 20 por ciento más de las horas consignadas en el Estatuto de los Trabajadores, las cuales serán deducidas proporcionalmente del resto de los representantes sindicales de la propia empresa. Deberá notificarse al departamento de personal de cada empresa, por períodos mensuales, la persona o personas en quienes se acumulan dichas horas, así como a cuenta de quien o quienes se realiza la acumulación.

Asimismo, no se computará 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 del comité de empresa, como componentes de la comisión negociadora del convenio colectivo, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa se vea afectada por el ámbito de negociación del mismo.

En todos los demás aspectos referentes a la acción sindical, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IX

Disposiciones complementarias

Disposición adicional primera.

Los tres niveles que se fijan para el auxiliar administrativo, se aplicarán de la manera siguiente:

El nivel 3, durante los tres primeros años de su contratación pasando al nivel 2; el nivel 2 desde el cuarto al sexto año de su contratación pasando al nivel 1; el nivel 1, del séptimo al decimocuarto año pasando a Oficial de 2.ª; Oficial de 2.ª del decimoquinto al vigésimo quinto pasando a Oficial de 1.ª

Los tres niveles que se fijan para titulados de grado superior y de grado medio, serán de aplicación en la siguiente forma:

El nivel 3, durante los tres primeros años de su contratación; el nivel 2, desde el cuarto al sexto año; y el nivel 1, a partir del séptimo año.

Ambos apartados anteriores serán revisados a la entrada del vigor del Convenio para establecer el correspondiente nivel en función de la antigüedad. No obstante, se respetarán las condiciones económicas más beneficiosas alcanzadas por los trabajadores afectados por la entrada en vigor de esta disposición.

Disposición adicional segunda.

Al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, se hace constar en anexo el salario global anual.

Disposición adicional tercera.

En los términos y con el alcance previsto en el artículo 12 de la Orden Ministerial de 4 de abril de 1989 (Boletín Oficial del Estado del 7 de abril de 1989), los trabajadores de la empresa afectada por este convenio, disfrutará de los necesarios permisos para la formación dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

Disposición adicional cuarta.

En los centros de trabajo con seis trabajadores o más, éstos podrán solicitar la colocación en un lugar accesible elegido por la empresa, de un tablón de anuncios.

En dicho tablón sólo podrá insertarse, previa comunicación a la empresa, comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional.

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.