

## Disposición final.

Esta Resolución entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 25 de julio de 2003.—La Directora general, Dolores Cano Ratia.

**15955** *RESOLUCIÓN de 3 de junio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Grupo de Proyectos Sociales de Gestión, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Grupo de Proyectos Sociales de Gestión, Sociedad Anónima» (Código de Convenio n.º 9009592), que fue suscrito con fecha 21 de abril de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 3 de junio de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «GRUPO DE PROYECTOS SOCIALES DE GESTIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

**CAPÍTULO I**

**Ámbito de aplicación**

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

Ámbito Territorial. El presente convenio colectivo será de aplicación a la Empresa Grupo de Proyectos Sociales de Gestión, S. A. en todo el territorio del Estado Español.

Ámbito Personal. Los preceptos contenidos en este convenio afectan a todos los trabajadores de Grupo de Proyectos Sociales de Gestión, S. A.

Ámbito Funcional. Este convenio colectivo regula las relaciones de trabajo, en el ámbito personal y territorial anteriormente mencionado, que se desarrollan en el marco del objeto social de la Empresa consistente en la gestión de cooperativas de viviendas y la promoción inmobiliaria.

**CAPÍTULO II**

**Vigencia, duración y revisión o denuncia**

Artículo 2.º *Vigencia.*

El presente acuerdo entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2003.

Artículo 3.º *Duración.*

La duración del acuerdo será de 2 años, es decir, desde el 1 de Enero de 2003 hasta el 31 de Diciembre del 2.004, siendo prorrogable tácitamente año a año, salvo acuerdo entre las partes, siendo objeto de negociación todos los puntos que las partes soliciten.

Artículo 4.º *Revisión y denuncia.*

Cualesquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente acuerdo con una antelación mínima de tres meses antes de su fecha de extinción, por telegrama o cualesquiera otro medio fehaciente.

El escrito de denuncia se cursará simultáneamente a cada una de las partes de este acuerdo.

Las partes convienen que, finalizada la vigencia del convenio colectivo por denuncia de alguna de ellas, el contenido tanto normativo como obligatorio del mismo, con la excepción que se cita a continuación, no perderá vigencia hasta la entrada en vigor del que lo suceda. Se exceptúa de lo anterior las cláusulas referidas a subida salarial y la cláusula 9.

**CAPÍTULO III**

**Vinculación y garantías personales**

Artículo 5.º *Vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declare la improcedencia de alguna de las cláusulas pactadas, quedará sin efecto la totalidad del acuerdo, debiendo ser negociado íntegramente.

Artículo 6.º *Períodos de prueba.*

Se aplicarán como períodos de pruebas los legalmente vigentes en cada momento.

Los períodos de incapacidad temporal no serán computables en el período de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

**CAPÍTULO IV**

**Retribuciones, jornada, vacaciones y permisos**

Artículo 7.º *Retribuciones.*

Año 2003:

El incremento salarial para el año 2003 será del 3%. Dicho criterio se aplicará a todos los conceptos salariales, incluida la antigüedad, con excepción hecha de los trienios devengados con anterioridad al 31 de diciembre de 1994 para los cuales se mantiene lo dispuesto en el artículo 7.º del convenio colectivo de 1994-1995, publicado en el B.O.E. de 21 de abril de 1995. Así mismo, se mantiene vigente lo dispuesto en el artículo 7.2 y 7.3 del referido convenio.

Se establece una cláusula de revisión salarial para el supuesto en que la inflación oficial a 31 de diciembre de 2003 supere el 2% previsto por el Gobierno. En este caso, la empresa abonará, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2003, el 60% de la diferencia existente entre el 2% y el IPC real, incrementándose en el salario vigente como consecuencia de la aplicación del párrafo anterior.

Año 2004:

El incremento salarial para el año 2004 será igual al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado más un punto porcentual. Dicho criterio se aplicará a todos los conceptos salariales, incluida la antigüedad, con excepción hecha de los trienios devengados con anterioridad al 31 de diciembre de 1994 para los cuales se mantiene lo dispuesto en el artículo 7.º del convenio colectivo de 1994-1995, publicado en el B.O.E. de 21 de abril de 1995. Así mismo se mantiene vigente lo dispuesto en el artículo 7.2 y 7.3 del referido convenio.

Se establece una cláusula de revisión salarial para el supuesto en que la inflación oficial a 31 de diciembre de 2004 supere el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado. En este caso, la empresa abonará, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2004, el 70% de la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real, incrementándose el salario vigente como consecuencia de la aplicación del párrafo anterior.

Artículo 8.º *Dietas y Kilometraje.*

Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la plaza habitual en la que se encuentre su centro de trabajo, percibirá una dieta cuyo valor se fija en la cantidad de 52,29 €.

En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si éstos se realizan con vehículo propio del trabajador, la empresa le abonará la cantidad que se fija, como máximo, en 0,17€ por kilómetro.

Artículo 9.º *Jornada, Horarios y descanso.*

1. Se establece una jornada anual máxima de mil seiscientos noventa y dos horas (1.692) para el año 2003.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso retribuido de 15 minutos diarios.

Los días 24 y 31 de Diciembre tendrán el carácter de día de permiso retribuido.

Para el año 2003 tendrán, igualmente, carácter de días de permiso retribuido los siguientes: 26 de diciembre, 2 de enero de 2004 y para la Comunidad Autónoma de Madrid el 16 de mayo y para el resto de oficinas no integradas en dicha Comunidad Autónoma el 2 de mayo.

Para el año 2004 tendrán carácter de días de permiso retribuido los días 11 de octubre de 2004 y 7 de diciembre de 2004. El tercer día de permiso retribuido será pactado por las partes una vez sea conocido el calendario de fiestas autonómico y local. Para ese año se establece una reducción de la jornada laboral máxima de 4 horas, de manera que ésta pasará de mil seiscientos noventa y dos horas (1.692) a mil seiscientos ochenta y ocho horas (1.688).

2. Con excepción de las personas que desarrollan tareas comerciales y aquellas otras específicamente señaladas en su contrato de trabajo, el horario será el siguiente:

Del 1 de Junio al 30 de Septiembre de 8 a 15 horas de lunes a viernes.

Para el resto del año, de lunes a jueves, cada Centro de trabajo en función de la jornada existente actualmente, podrá acogerse, con una interrupción de una o dos horas a mediodía a alguno de los siguientes horarios:

De ocho treinta a las dieciocho horas, con una interrupción de una hora a mediodía, o de nueve a las dieciocho treinta horas en los mismos términos.

Con una interrupción de dos horas a mediodía de ocho treinta a las catorce horas y de dieciséis a las diecinueve horas, o bien de nueve a las catorce horas y de las dieciséis a las diecinueve treinta horas.

El trabajador comunicará a su responsable jerárquico superior si desea entrar antes o prolongar la jornada. Una vez realizada la elección por parte de los trabajadores se remitirá a la Subdirección General. Dicha opción deberá estar en poder de la Subdirección General antes de finalizar el año siendo de aplicación para el ejercicio siguiente.

El Miércoles Santo el horario será de 9 a 14,30 horas.

Los viernes que no se incluyan en la jornada intensiva el horario será de 9 a 14,30 horas.

Las personas que desarrollan tareas comerciales y aquellas otras específicamente señaladas en su contrato de trabajo, atendiendo a la especialidad de su función, tendrán el horario que se pacte entre ellas y la empresa, atendiendo a las necesidades comerciales de cada momento.

#### Artículo 10.º *Vacaciones.*

Las vacaciones tendrán una duración de 31 días naturales, comenzando su cómputo en día laborable, salvo petición expresa del trabajador, e incorporándose el trabajador a su puesto de trabajo en el primer día laborable siguiente a la finalización del período vacacional.

El disfrute de las vacaciones podrá fragmentarse en dos períodos. La duración mínima del período será de siete días naturales, con la excepción de la semana de Navidad, Año Nuevo, Semana Santa y aquellas semanas en la que estén ubicados los días de permiso retribuido a que se hace referencia en punto 1 de la cláusula anterior, cuya duración será, a efectos de cómputo de vacaciones, de un día más de los laborales existentes no computándose como laborable el día de permiso retribuido.

El sistema de cómputo de días para las semanas citadas en el párrafo anterior, sólo será aplicable cuando se solicite sólo una de esas semanas.

El disfrute de vacaciones se realizará preferentemente en los cuatro meses de duración de la jornada intensiva, presentando la solicitud de disfrute al responsable jerárquico superior, para su posterior envío a la Subdirección General de la empresa, con anterioridad al 30 de Abril para el año 2003 y del 31 de marzo para el año 2004. En aquellos centros de trabajo con 5 o menos trabajadores el mayor de los períodos de vacaciones será disfrutado en el mes de agosto.

Los períodos de disfrute vacacional se concederán atendiendo a las necesidades de la empresa y tendrán prioridad los trabajadores de mayor antigüedad.

Para el caso de la semana de Navidad y de Año Nuevo, sólo se podrá solicitar una semana natural como máximo.

En caso de petición de disfrute de un mismo período y salvadas las necesidades de la empresa y la conformidad del responsable jerárquico superior, tendrá preferencia el empleado de mayor antigüedad.

#### Artículo 11.º *Enfermedad y revisión médica.*

Con independencia de lo establecido legalmente, la empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal hasta el 100% del salario real, en los siguientes casos:

1.º Hospitalización del trabajador, desde que se inicie hasta que termine.

2.º Enfermedades o accidentes de duración inferior a treinta días desde la fecha de la baja y por una duración máxima anual de cuarenta y cinco días en cada año natural. Los tres primeros días de baja en cómputo anual son cubiertos por la empresa, el resto no.

3.º La empresa tiene la obligación de proceder a un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores de su empresa.

4.º Las ausencias y faltas al trabajo justificadas debidamente mediante volante del médico de cabecera o especialista, no serán descontadas del salario real.

#### Artículo 12.º *Permisos retribuidos y sin sueldo:*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Tres días en caso de nacimiento de un hijo.

Tres días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.

Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.

En los supuestos 2) 3) y 4) anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento superior a los 150 Kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.

Dos días por traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente acuerdo.

Para los supuestos específicos de formación aplicables y en las mismas condiciones establecidas.

Un día natural para matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia.

Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, si que dé lugar a ningún descuento salarial.

#### Artículo 13.º *Maternidad, lactancia y cuidado de menores.*

De conformidad con lo establecido en la Ley 4/1995, de 23 de Marzo:

a) El contrato de trabajo podrá suspenderse por maternidad de la mujer trabajadora y adopción de menores de cinco años. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

b) Sin contenido.

c) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliadas por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores

al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen aquella al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

d) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

e) Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente para la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que atienda a la trabajadora, ésta deberá ocupar un puesto de trabajo 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.

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

En el supuesto en el que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría profesional, si bien, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de trabajo. Sólo en el caso de que no existiese ningún puesto de trabajo compatible procederá el inicio de la situación de incapacidad temporal.

Lo dispuesto en este artículo 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, y así se certifique médicamente.

#### Artículo 14.º *Anticipos y/o Préstamos.*

La empresa podrá conceder a los trabajadores que así lo soliciten, un préstamo sin interés de hasta un importe equivalente a cinco mensualidades, con un máximo de 6.010,12 €, a devolver por medio de descuento en nómina de un porcentaje no inferior al 10% mensual del bruto a percibir por el trabajador, por las siguientes causas:

- Fallecimiento de cónyuge, hijos o padres o asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos.
- Para adquisición de vivienda habitual.
- Obras en la vivienda primaria por siniestro o ruina inminente.
- Nacimiento de hijos, si se requiere internamiento hospitalario.
- Para aquellas obras en la vivienda del trabajador, necesarias para su normal utilización.

Se establecerá un listado de solicitudes, teniendo prioridad las dos primeras causas sobre el resto, por lo que dicho listado de orden podrá modificarse en relación a los mismos.

La consecución de dicho préstamo será discrecional por parte de la empresa, dependiendo de su situación económica en cada momento. Estos préstamos quedan limitados a los trabajadores con antigüedad superior a un año.

#### Artículo 15.º *Medidas sociales.*

a) Guarda legal: Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de seis años, o algún disminuido psíquico o físico que no desempeñe ninguna otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, entre al menos 1/3 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El horario del disfrute resultante de la reducción arriba indicada, lo fijará el trabajador sobre la base de las necesidades que surjan de la guarda legal de sus hijos, el tiempo de la citada reducción deberá efectuarse de forma ininterrumpida.

b) Trabajo en pantallas: El articulado de éste punto se remite a la Ley de Trabajo y Seguridad en pantallas de la Comunidad Económica Europea.

c) Salario mínimo: Ningún trabajador afectado por este acuerdo estará por debajo de 626,25 € brutas/mes, durante la vigencia del convenio, para el personal laboral con jornada completa. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial tendrán un mínimo proporcional a la referida cantidad.

e) Pre-inscripciones a las Cooperativas gestionadas por esta empresa: Se extenderá al conjunto de los trabajadores de G. P. S. Gestión, S. A., el cobro mínimo de la pre-inscripción.

### CAPÍTULO V

#### Formación, horas extraordinarias

##### Artículo 16.º *Formación.*

1.º El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2.º La empresa podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior, las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10% del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

3.º Bolsa de estudios. La empresa podrá conceder subvención y/o ayudas para la realización de estudios relacionados con su puesto de trabajo a los trabajadores que así lo soliciten, atendiendo a la oportunidad e idoneidad de los mismos.

##### Artículo 17.º *Horas extraordinarias.*

Se suprimen las horas extraordinarias con carácter general.

En el caso de que fuera necesario hacerse, el valor de la hora se calculará sobre el salario base hora, y teniendo un recargo del 100 % las realizadas en días laborables y el 200% las realizadas en días festivos.

Las horas extraordinarias se compensarán de la siguiente forma: 1 hora extraordinaria en día, tanto laboral como festivo, igual a dos horas de tiempo libre.

##### Artículo 18.º *Derechos sindicales.*

Con relación a los derechos sindicales de los trabajadores, este acuerdo se remite al contenido de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Pese a lo establecido en el párrafo anterior, en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda a 100 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 10 por 100 de aquellos, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

Así mismo, se establece que si la empresa tuviera más de 100 trabajadores, un delegado sindical podrá acumular hasta el 50% de las horas sindicales asignadas al resto de los delegados, siempre y cuando el delegado que acumule las horas no sea el único de su categoría profesional en la empresa y los delegados cuyas horas se van a acumular sean de su misma candidatura y colegio electoral, no obstante, permanecerá en su puesto de trabajo, al menos, el 50% de su jornada semanal.

De igual manera las partes acuerdan que la Dirección de la Empresa, a solicitud de los Representantes de los Trabajadores, mantendrá reuniones trimestrales con ellos en las que se les informará de la evolución económica de la Empresa, y en especial: del volumen de negocio, estructura de plantilla, modalidades contractuales, relación de oficinas y seguridad y salud en el trabajo.

##### Artículo 19.º *Cláusula de remisión.*

En todos los temas no abordados o contemplados en este texto se estará a lo marcado en la legislación existente fijada en el Estatuto de los Trabajadores, o por cualquier otra normativa que sustituya a dicho Estatuto.

Artículo 20.º *Comisión paritaria.*

1. Se crea la comisión paritaria de vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del presente convenio, formada por 2 vocales en representación de la empresa y otros 2 en representación de los trabajadores.

2. Esta comisión paritaria estará presidida, en cada reunión, por uno de sus componentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. Actuará como secretario en todas las reuniones el miembro más joven de los que asistan a las mismas.

3. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión, al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de, al menos 1 miembro de cada representación.

4. Las funciones de la comisión son las siguientes:

a) Emitir los informes que le sean requeridos por la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del convenio.

b) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.

c) Ejercitar las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes, con tal carácter.

5. Todas las resoluciones que esta comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de quince días naturales, a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

6. A las reuniones de la comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto.

Artículo 21.º *Categorías Profesionales.*

Se establecen para el año 2.003 y siguientes las categorías profesionales que se citan a continuación, a las que corresponden los salarios que se acompañan referidos al 31 de Diciembre de 2002.

Categorías	Salarios
AUXILIAR ADMINISTRATIVO COMERCIAL .....	10.746,63
ORDENANZA .....	12.520,35
AGENTE DE CAMPO .....	14.607,07
AUXILIAR ADMINISTRATIVO .....	14.607,07
COMERCIAL .....	14.607,07
OFICIAL 2.ª .....	15.019,00
OFICIAL 1.ª .....	15.998,22
JEFE SECCIÓN .....	18.780,52
CONTABLE .....	20.858,00
PROGRAMADOR .....	20.858,00
SECRETARIA/O DE DIRECCIÓN .....	21.636,00
COORDINADOR DE VENTAS .....	21.636,00
COORDINADOR DE ACCIONES COMERCIALES .....	21.636,00
JEFE DE CONTABILIDAD .....	21.636,00
RESPONSABLE INFORMÁTICO .....	24.040,00
JEFE DE ZONA .....	28.247,00
TITULADO GRADO MEDIO .....	28.247,00
DIRECTOR ECONÓMICO .....	28.247,00
DIRECTOR DE PRODUCCIÓN .....	29.449,00
DIRECTOR TÉCNICO .....	29.449,00
TITULADO SUPERIOR .....	29.449,00
JEFE SUPERIOR .....	30.050,00
DIRECTOR DE OPERACIONES .....	30.050,00
DIRECTOR DELEGACIÓN .....	30.050,00

Se entenderá como Titulado Superior o Titulado de Grado Medio el personal que esté en posesión de un título o diploma oficial de Grado Superior o Medio, que está unido a la Empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita.

Para todas las categorías relacionadas se crea la figura de «primer ingreso» que se asocia a todas ellas con excepción de las categorías inferiores a la de oficial 2.ª. El salario correspondiente a estas nuevas categorías será un 25% inferior, como máximo, a la categoría similar existente.

# MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**15956** *ORDEN APA/2271/2003, de 28 de julio, por la que se establecen la convocatoria y las bases reguladoras para la concesión de ayudas destinadas a la constitución de entidades certificadoras de productos agrarios y alimenticios.*

Con motivo de la adhesión de España a la CEE y la constitución del mercado interior, surge la necesidad de compatibilizar los instrumentos de la política industrial con los de la libre competencia y circulación de mercancías, por lo que se hace necesario la eliminación de barreras técnicas a través de la normalización y la armonización de las reglamentaciones y de los instrumentos de control.

Todo ello, unido al nuevo enfoque comunitario basado en la progresiva sustitución de la tradicional homologación administrativa de productos por la certificación, que realizan empresas y otras entidades, con la correspondiente supervisión de sus actuaciones por las administraciones competentes, justifica la necesidad de que existan entidades certificadoras de productos agrarios y alimenticios.

En el entorno de la Unión Europea, la certificación se considera elemento esencial para el buen funcionamiento de un mercado de la evaluación de la conformidad, transparente y orientado a la calidad, además de un buen instrumento para la consecución del mercado único.

En el campo agroalimentario de la calidad se ha optado claramente por este sistema de certificación de la conformidad de producto, incluyéndose en los Reglamentos y demás normas comunitarias como condición necesaria, la existencia de estructuras de control que cumplan la norma EN-45011 sobre «Criterios que deben cumplir las entidades de certificación que realizan la certificación de productos», y estableciéndose, en algunos de ellos, que los Estados miembros velen porque existan esas estructuras de control.

La misión de estas estructuras es la certificación externa de los productos agrarios y alimenticios contra una norma que se asume de manera voluntaria.

Además, desde los sectores productivos se percibe la necesidad de que existan suficientes estructuras de control acreditadas, en el mercado, para asegurar la libre competencia y para que los operadores puedan hacer uso de los instrumentos de calidad voluntaria, seguridad alimentaria y normalización existentes.

Asimismo y de acuerdo con el Real Decreto 376/2003, de 28 de marzo, por el que se establece la estructura orgánica del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, se atribuye a la Secretaría General de Agricultura y Alimentación, entre otras funciones, la planificación, dirección y coordinación de las políticas activas del Departamento en materia de las industrias y mercados agroalimentarios, incluyendo la ordenación y el fomento de las industrias alimentarias y la promoción de los productos alimentarios, es aconsejable desarrollar actividades en los ámbitos de la calidad y de la seguridad alimentaria.

Por las razones expuestas, es preciso establecer una línea de ayudas financiada por la Administración General del Estado.

En la elaboración de la presente disposición han sido consultados los sectores afectados y ha sido comunicada a la Comisión Europea, en cumplimiento de lo previsto en los artículos 87 a 89 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.

En su virtud, dispongo:

Artículo 1. *Objeto.*

Mediante la presente Orden se establecen las la convocatoria y las bases reguladoras, para el año 2003, de la concesión de ayudas, en régimen de concurrencia competitiva, destinadas a la financiación de la puesta en marcha de entidades de certificación de producto, y de su acreditación en el cumplimiento de la norma EN-45.011.

Artículo 2. *Acciones subvencionables.*

Podrán ser, objeto de subvención, las siguientes acciones:

- Gastos de personal administrativo.
- Ayuda para cubrir costes de controles e inspecciones efectuadas por otros organismos.