

c) Cualquiera que sean las causas de resolución no afectarán al desarrollo y conclusión de las actividades en curso.

Octava.—El presente Convenio tiene naturaleza jurídica administrativa y se encuentra fuera del ámbito de aplicación del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, en virtud de lo establecido en el artículo 3.1.c) de dicho texto legal.

Su régimen jurídico está regulado en el artículo 6 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de marzo de 1990 sobre Convenios de Colaboración entre la Administración del Estado y las Comunidades Autónomas.

Las cuestiones litigiosas que pudieran derivarse de este Convenio serán sometidas al orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

En prueba de conformidad, firman el presente Convenio por duplicado ejemplar, en lugar y fecha arriba indicados.—La Directora General del Instituto de La Juventud, Leire Iglesias Santiago.—El Consejero de Presidencia, Fernando de la Cierva Carrasco.

14199 RESOLUCIÓN de 5 de julio de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Euroservice Asistencia Técnica, S.A.

Visto el texto del IV Convenio colectivo de la empresa Euroservice Asistencia Técnica, S.A. (Código de Convenio n.º 9013802) que fue suscrito con fecha 6 de abril de 2007 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 5 de julio de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE EUROSERVICE ASISTENCIA TÉCNICA S.A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio son aplicables a todos los actuales centros de trabajo de Euroservice Asistencia Técnica, S.A. en el territorio del estado español.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las condiciones de trabajo reguladas en este Convenio afectan a todo el personal que actualmente o en el futuro estén empleados en EuroService Asistencia Técnica, S.A.

Artículo 3. *Vigencia, duración y denuncia.*

1. El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2007, prorrogándose de manera automática por 2 años salvo denuncia por alguna de las partes. La prórroga automática contemplará la actualización de los conceptos económicos del presente convenio en el IPC de cada ejercicio a exclusión de los gastos de viaje.

2. No obstante lo anterior, las condiciones económicas que aquí se recogen se aplicarán con efectos 1 de enero de 2006.

3. La denuncia del convenio deberá realizarse por una de las partes con una antelación mínima de tres meses antes del fin de su vigencia. De no existir este preaviso el Convenio se entenderá prorrogado por períodos de doce meses.

Artículo 4. *Comisión Paritaria.*

1. Se crea una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de los pactos alcanzados en este Convenio.

2. La Comisión Paritaria estará formada por dos miembros de los Trabajadores y dos miembros de la Dirección.

Por parte de la Dirección serán miembros:

Don Juan Daniel Vivas Pérez.

Don Ignacio Blanco Ovejero.

Por parte de los Trabajadores serán miembros:

Don Piedad Langaz Alcalá.

Don Orestes Gandul Castells.

3. Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

a) Interpretación del Convenio.

b) Análisis y valoración de los problemas sometidos a su consideración por ambas partes.

c) Análisis de las reclamaciones de valoración de puestos de trabajo del personal con antigüedad anterior a 1.1.1999.

d) Mediación en conflictos derivados de la aplicación del presente Convenio.

e) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

Artículo 5. *Garantía ad personam.*

Se respetarán a título individual para todo el personal las condiciones económicas y laborales que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Para el colectivo de trabajadores transferidos de Philips Electrónica de Consumo, S.A., a Euroservice Asistencia Técnica, S.A., relacionados en documento privado de fecha 31/12/1998, se respetarán las condiciones tanto económicas como sociales pactadas en el XIX Convenio Colectivo de Philips Electrónica de Consumo, S.A. publicado en el BOE número 220, de fecha 13/9/1997. Estas condiciones no serán compensables ni absorbibles salvo mutuo acuerdo entre las partes.

CAPÍTULO II

Ingresos y clasificación de personal

Artículo 6. *Grupos Profesionales.*

Grupo I: Obrero.

Oficial 1.^a

Oficial 2.^a

Oficial 3.^a

Especialista

Mozo de almacén

Grupo II: Subalternos.

Almacenero.

Telefonista.

Grupo III: Administrativos.

Jefe de 1.^a

Jefe de 2.^a

Oficial 1.^a

Oficial 2.^a

Auxiliar

Comercial

Grupo IV: Organización del trabajo.

Jefe Organización 1.^a

Jefe Organización 2.^a

Técnico de Organización 1.^a

Técnico de Organización 2.^a

Auxiliar de Organización

Grupo V: Técnicos no titulados.

Jefe de Taller

Grupo VI: Técnicos titulados.

Ingeniero y licenciado.

Ingeniero Técnico, Perito y Diplomado.

Artículo 7. *Período de prueba.*

Los ingresos del nuevo personal se considerarán hechos a título de prueba, cuyo período será de quince días para el personal no cualificado, seis meses para el personal técnico titulado y dos meses para el resto.

Artículo 8. *Publicación de vacantes.*

Con la finalidad de dar opciones de promoción a los empleados, la empresa publicará en los tabloneros de anuncios de los distintos Centros de Trabajo aquellos puestos que se prevean cubrir con personal externo a la Compañía.

El documento publicado incluirá el siguiente contenido:

- Denominación del puesto.
- Breve descripción de las funciones a realizar.
- Ubicación geográfica.
- Requisitos mínimos de acceso.

La persona interesada deberá presentar su currículum vitae al Departamento de Recursos Humanos en el plazo de 5 días hábiles desde la fecha de publicación.

La empresa comunicará oficialmente al interesado el resultado del proceso de selección en el plazo máximo de tres meses a contar desde la fecha de la publicación.

Artículo 9. *Contratación.*

Contratos en prácticas: Se establece una retribución que será del 75 % del Salario Inicial Convenio de la categoría correspondiente durante el primer año de permanencia en la empresa y el 85 % durante el segundo año.

Resto de contratos: Se estará a lo que disponga la normativa vigente en materia de contratación.

Artículo 10. *Formación.*

La empresa fomentará la formación del personal tanto en aquellas materias específicas de su puesto de trabajo como en otras propias de su entorno profesional.

La empresa informará anualmente a los Representantes de los Trabajadores del contenido de los Planes de Formación en los que se participe.

Asimismo los Representantes de los Trabajadores participarán en la elaboración de los Planes que se pudieran presentar a FORCEM u organismos similares que lo sustituyan.

CAPÍTULO III

Jornada, horarios y vacaciones

Artículo 11. *Jornada.*

La jornada de trabajo en cómputo anual es de mil setecientos cincuenta y cinco horas efectivas.

La distribución de la jornada a lo largo del año será, con carácter general, de ocho horas y treinta minutos diarios en el período comprendido entre el 1 de septiembre y el 30 de junio y seis horas diarias en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto. Se exceptúa a esta distribución el personal de atención al cliente, en mostrador y telefónica, que adecuará la distribución de la jornada a las necesidades del servicio en cada Centro de Trabajo.

Artículo 12. *Horarios.*

La empresa determinará en cada momento el horario más adecuado atendiendo a las circunstancias del servicio y a los límites de jornada máxima diaria y anual regulados en este Convenio. Se acordarán con la Representación de los Trabajadores de cada Centro de Trabajo los cambios horarios que se pretendan realizar.

A los efectos de determinación horaria se distinguirán tres colectivos de empleados:

- a) Personal técnico y administrativo.
- b) Personal de atención telefónica.
- c) Personal de atención al cliente en mostrador (tiendas).

Artículo 13. *Calendario laboral.*

La Representación de la Dirección y de los Trabajadores fijarán el calendario laboral anual que quedará establecido antes del 31 de diciembre de cada año.

Se realizará un calendario específico por colectivo y por centro de trabajo de manera que quede adecuado el horario de cada grupo a las mil setecientas cincuenta y cinco horas de jornada anual.

Aquellos empleados que realicen, en cómputo anual, una jornada superior a la establecida, serán compensados con más tiempo libre a razón de un día de descanso por cada ocho horas de exceso de jornada.

Artículo 14. *Vacaciones.*

1. Se establece un período de veintidós días laborables de vacaciones anuales, de los cuales al menos quince se disfrutarán de manera consecutiva entre el 1 de julio y el 31 de agosto. Los siete restantes se disfrutarán entre el 15 de febrero y el 30 de junio.

2. La fecha de disfrute de vacaciones deberá determinarse antes del 31 de enero para los días a disfrutar entre el 15/2 y el 30/6 y antes del 30 de abril para el resto de días, de mutuo acuerdo entre el empleado y su jefe inmediato y siempre teniendo en cuenta las necesidades del trabajo.

3. El devengo de vacaciones se produce por años naturales y su disfrute se realizará dentro del año natural de forma proporcional al tiempo trabajado.

4. A efectos de cómputo/año se considerarán disfrutados como vacaciones del colectivo, dieciocho días en jornada reducida y cuatro días en jornada normal.

CAPÍTULO IV

Régimen retributivo

Artículo 15. *Conceptos salariales.*

1. El salario bruto anual estará compuesto por tres conceptos:

Salario Inicial Convenio.—Es el que se recoge por categorías en el artículo 17.

Plus complementario.—Es la cantidad resultante de la diferencia entre el salario total y el salario inicial convenio.

El Plus de Asistencia y Puntualidad quedó incorporado al concepto de Plus Complementario, tal y como se acordó en el I Convenio EATSA.

Plus de Antigüedad.—Su cuantía y devengo se regula en el artículo 21.

Artículo 16. *Salario Inicial Convenio a 31/12/2005.*

Grupo I: Obrero.

Oficial de 1.^a: 13522,49.
Oficial de 2.^a: 13192,73.
Oficial de 3.^a: 12746,40.
Especialista: 12647,65.
Mozo almacén: 12190,95.

Grupo II: Subalternos.

Almacenero: 12860,40.
Telefonista: 12759,88.

Grupo III: Administrativos.

Jefe de 1.^a: 16448,15.
Jefe de 2.^a: 15687,16.
Oficial de 1.^a: 14441,94.
Oficial de 2.^a: 13699,29.
Auxiliar: 12846,75.

Grupo IV: Organización del trabajo.

Jefe de Organización de 1.^a: 16008,62.
Jefe de Organización de 2.^a: 15668,77.
Técnico de Organización de 1.^a: 14484,88.
Técnico de Organización de 2.^a: 13502,58.
Auxiliar de organización: 12912,49.

Grupo V: Técnicos no titulados.

Jefe de Taller: 16665,36.

Grupo VI: Técnicos titulados.

Ingeniero y licenciado: 20159,69.
Ingeniero técnico, perito y diplomado: 18975,02.

Artículo 17. *Retribuciones y revisión salarial.*

1. Para el año 2006 las retribuciones en vigor el 31 de diciembre de 2005 serán incrementadas en el IPC real, adelantando en enero el IPC

previsto por el Gobierno para ese ejercicio, actualizándose al principio del 2007 en el IPC real del año 2006 con carácter retroactivo 1/1/06.

2. Para el año 2007 las retribuciones en vigor el 31 de diciembre de 2006 serán incrementadas en el IPC real, adelantando en enero el IPC previsto por el Gobierno para ese ejercicio, actualizándose al principio del 2008 en el IPC real del año 2007 con carácter retroactivo 1/1/07.

3. En caso de prórroga automática, las presentes condiciones de actualización se mantendrán para los años siguientes: Adelanto del IPC previsto por el Gobierno y actualización a principio del año siguiente al IPC real con carácter retroactivo.

Los incrementos se aplicarán a todos los conceptos económicos incluidos en este Convenio en los capítulos 4 y 5, a excepción de los gastos de viaje y compensación comida, que permanecen como hasta la fecha. Tendrán efectos retroactivos a 1 de enero del año en curso.

Artículo 18. *Paga de productividad.*

1. Se establece una paga de productividad de base 343,11 euros brutos.

2. El personal afectado por esta paga son todos aquellos empleados de alta en la Sociedad en el momento del abono que no tengan pactado individualmente premios de venta/gestión, garantizándose, no obstante, que lo percibido por este concepto será, como mínimo, igual a la paga de productividad percibida.

3. El ámbito de cálculo será la Sociedad. No obstante, en función de diferentes actividades/líneas de negocio podrán establecerse diferentes índices de actividad.

4. El devengo de la paga será proporcional al tiempo trabajado para la Sociedad.

5. El abono se realizará en febrero o marzo.

6. La fórmula de cálculo es:

A = Productividad real = Actividad real/n.º de personas año reales.

B = Productividad prevista = Actividad presupuestada/ n.º personas año pñtadas.

C = Índice de productividad = A/B

7. Escalado de la cantidad a pagar:

Si C es < 95 entonces el 0 % de la base, es decir, 0 euros.

Si C es ≥ 95 entonces el 80 % de la base, es decir, 274,48 euros.

Si C es ≥ 100 entonces el 100 % de la base, es decir, 343,11 euros.

Si C es ≥ 110 entonces el 115 % de la base, es decir, 394,57 euros.

Si C es ≥ 120 entonces el 130 % de la base, es decir, 446,05 euros.

Artículo 19. *Paga de Beneficios.*

1. Se establece una paga de beneficios que será efectiva a partir de que la Compañía alcance los 686.224,99 euros brutos de beneficios, excluidos ingresos extraordinarios.

2. La fórmula de cálculo de esta paga será:

Primer tramo: De 686.224,99 a 1.235.204,98 euros. Se repartirá el 3 % de la cantidad que exceda a 686.224,99 y hasta 1.235.204,98 euros entre todos los empleados en activo el año anterior y que permanezcan en la empresa en el momento del reparto.

Segundo tramo: De 1.235.204,98 euros en adelante. Se repartirá el 8 % de la cantidad que exceda a 1.235.204,98 euros entre todos los empleados en activo el año anterior y que permanezcan en la empresa en el momento del reparto.

3. La cantidad a repartir será proporcional al tiempo trabajado en el año anterior.

4. El ámbito de cálculo de esta paga será el centro de trabajo.

5. El abono se realizará en febrero o marzo del año siguiente al de su devengo, siempre que estén disponibles los datos económicos del cierre del ejercicio anterior.

Artículo 20. *Premio de antigüedad.*

1. Se fija el cobro de un plus de antigüedad por cada trienio cumplido.

2. Los trienios se considerarán devengados a partir del 1 de enero del año en que se cumpla el mismo si la fecha es anterior al 30 de junio y el 1 de enero del año siguiente si la fecha es posterior.

3. Se determina una base anual de 228.61 euros sujetos a actualización conforme lo previsto en el art. 18 del presente Convenio.

Artículo 21. *Devengo y abono de salarios.*

El salario bruto anual, entendiéndose por tal los conceptos de Salario Inicial Convenio, Plus Complementario y Antigüedad, se abonará en catorce pagas iguales, una al final de cada uno de los doce meses naturales y dos pagas extraordinarias, una en el mes de junio y otra en diciembre.

La paga extraordinaria de junio se devengará el primer semestre del año a razón de un sexto por cada mes de alta de enero a junio.

La paga extraordinaria de diciembre se devengará en el segundo semestre del año a razón de un sexto por cada mes de alta de julio a diciembre.

CAPÍTULO V

Otras prestaciones

Artículo 22. *Compensación comida.*

1. En todos los centros de trabajo, se facilitará el servicio de comida. La participación de los empleados en el precio del cubierto será de 1,0304 euros (cantidad correspondiente al 31/12/2005), cuantía que, una vez actualizada con el 3,7 % para el 2005 (tal y como se prevé en el art. 18 del presente Convenio), queda fijada en 1,352 euros. Esta compensación será aplicable a partir de la firma del Convenio. Este servicio será de aplicación en jornadas de 8 horas.

2. Las diferencias de índole económica que hubieran podido surgir a raíz de la interpretación de este artículo en su redacción del I Convenio EATSA, se consideran compensadas desde la firma del presente Convenio.

Artículo 23. *Condiciones de viaje.*

1. En el caso de viajes dentro del territorio nacional, la cuantía de la dieta para el personal que viaje día completo y tenga que pernoctar será de 40,70 euros. Cuando el viaje no implique pernoctar la dieta será de 23,43 euros.

2. En el caso de viajes al extranjero, la cuantía de la dieta cuando se pernocte será de 61,66 euros y 35,77 euros si no se pernocta.

3. Los gastos de hotel y desayuno serán compensados en su totalidad previa presentación de factura a nombre de EuroService Asistencia Técnica, S.A.

4. Cuando los empleados utilicen su vehículo particular al servicio de la empresa se abonará por caja la cantidad de 0,17 euros por kilómetro realizado previa presentación de la liquidación correspondiente.

CAPÍTULO VI

Disposiciones adicionales

Artículo 24. *Jubilación obligatoria.*

Las partes se acogen a lo previsto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 14/ 2005, por la que se regula la jubilación obligatoria de los empleados por cuenta ajena. En consecuencia, a partir del 1 de enero de 2006 se establece la jubilación obligatoria, para todo trabajador que cumpla o haya cumplido la edad de 65 años, por ser ésta la edad ordinaria de jubilación según la normativa vigente de Seguridad Social, siempre que concurran los siguientes requisitos:

1.º Que el trabajador afectado haya completado el periodo mínimo de jubilación o carencia necesario para poder tener derecho a la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, según la legislación vigente en cada momento.

2.º La empresa deberá dirigir al trabajador/a afectado/a un escrito en el que le solicite que acredite el cumplimiento de la obligación referida anteriormente; el trabajador en el plazo de 30 días contados desde el momento de recepción de la comunicación, deberá acreditar de modo fehaciente a la empresa, mediante certificado oficial emitido por un organismo público que cumple con el citado periodo mínimo de carencia que le permite acceder a la pensión de jubilación.

En el supuesto de que en el plazo de los treinta días indicado anteriormente, la empresa no recibiese comunicación alguna por parte del trabajador, se entenderá que éste cumple con el requisito exigido anteriormente, y en consecuencia, se extinguirá la relación laboral que le unía al trabajador con la empresa, al día siguiente de cumplido el citado plazo determinado de treinta días, siendo la jubilación la causa del término de la relación laboral con la empresa.

No se producirá el cese, ni por consiguiente la nueva contratación a la que se refiere el siguiente párrafo, si durante el plazo antes fijado el trabajador acredita fehacientemente, que no reúne el número de años de cotización o periodo de carencia necesario para tener derecho a la pensión de jubilación, debiendo jubilarse necesariamente en el momento en que complete dicho periodo mínimo de cotización.

3.º Una vez extinguida la relación laboral del trabajador con motivo de su jubilación, la empresa se compromete a asegurar una oportunidad de empleo para un trabajador/a desempleado/a, utilizando cualquier modalidad contractual aplicable, salvo la del tiempo parcial, por una duración mínima de un año. Dicha nueva contratación deberá formalizarse y notificarse a la oficina del INEM, en el plazo de 30 días naturales a contar desde la fecha de extinción por jubilación del contrato objeto de sustitución. Alternativamente a la opción anterior, la empresa podrá, dentro del citado plazo, transformar en contrato indefinido y a jornada completa cualquier contrato de trabajo temporal que en ese momento se encuentre vigente.

Si durante el término inicial de un año se produjera el despido del nuevo trabajador contratado, o en su caso del trabajador cuyo contrato temporal fue transformado a contrato indefinido, la empresa deberá sustituirlo en el plazo máximo de 15 días, a contar desde la fecha en la que fue efectiva la extinción de la relación laboral.

En caso de que la jubilación del trabajador, se establezca por la jurisdicción social no ajustada a derecho y en consecuencia se califique la extinción de la relación laboral como despido nulo, o en su caso improcedente, desaparecerá la obligación de la empresa en mantener la contratación del trabajador desempleado durante la duración mínima de un año.

Artículo 25. *Prohibición de fumar en el centro de trabajo.*

Todos los trabajadores se obligan a colaborar activamente con la empresa en el cumplimiento de la Ley 28/05 de medidas frente al tabaquismo así como lo establecido en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales en lo referente al derecho a la salud de los trabajadores de la empresa por lo que evitarán el perjudicar la salud de los mismos. En consecuencia, los trabajadores se abstendrán de fumar, en todo momento, en cualquier dependencia o centro de trabajo cerrado y en general en cualquier lugar o espacio en los que la legislación vigente prohíba el consumo de tabaco.

La inobservancia, por parte de los trabajadores, de los compromisos indicados en el párrafo anterior, se entenderá como incumplimiento contractual grave. La reincidencia en la vulneración de la prohibición de fumar podrá ser considerada como infracción muy grave. Dichas infracciones serán objeto de las sanciones disciplinarias que legalmente correspondan en aplicación de las normas que subsidiariamente sean de aplicación a la empresa.

CAPÍTULO VII

Disposición final

Artículo 26. *Derecho supletorio.*

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en este Convenio, se estará a lo que sobre las mismas establezca el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que resulten aplicables.

ANEXO I

Comisión negociadora

Han negociado y concertado el IV Convenio Colectivo de Euroservice Asistencia Técnica, S.A.:

Por la Dirección:

Don Juan Daniel Vivas Pérez.
Don Ignacio Blanco Ovejero.

Por los trabajadores:

Doña Piedad Langaz Alcalá.
Don Orestes Gandul Castells.

ANEXO II

En Madrid, a 31 de diciembre de 1998.

Reunidos:

De una parte:

Don Álvaro Paya Arregui, don Mario Hernández Ruigómez y don Alejandro.

Pérez Román, en representación de la Dirección de Philips Electrónica de Consumo, S. A.

De otra:

Don Juan Manuel Rey Beltrán, en representación de Euroservice Asistencia Técnica, S. A.

Y de otra:

Don Julián Redondo Jiménez, doña Modesta García García y don Joaquín Barbancho González, en Representación de los Trabajadores de Philips Electrónica de Consumo, S. A.

Exponen:

I) Que Philips Electrónica de Consumo, S. A., cede con efectos desde el día de hoy a Euroservice Asistencia Técnica, S. A., la actividad denominada «Servicio de Asistencia Técnica Postventa».

II) Que tal cesión supone que Euroservice Asistencia Técnica, S. A., se constituye en nuevo empleador de los trabajadores adscritos al día de hoy a la actividad cedida y que se relacionan en el documento que se adjunta como anexo n.º 1. Y ello en aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

III) Que las partes han venido negociando una serie de aspectos de la cesión, como complemento de la aplicación estricta del mencionado artículo 44, al objeto de mantener la paz social, como consecuencia de la cesión, en el colectivo de los trabajadores afectados.

IV) Las partes, reconociéndose recíprocamente la capacidad legal y representación con que actúan.

Acuerdan:

Primero.—Abonar a todos y cada uno de los trabajadores que figuran en el anexo n.º 1, la suma de 1.000.000 de ptas. brutas, que corresponden a los siguientes conceptos:

1. 800.000 ptas., en concepto de bonificación especial.
2. 200.000 ptas., en concepto de compensación por la congelación salarial que tendrá lugar durante los años 1999 y 2000.

Segundo.—Las compensaciones mencionadas en los anteriores Acuerdos Primero y Segundo, no serán de aplicación a aquellos trabajadores que hayan suscrito con Philips Electrónica de Consumo, S. A., Acuerdos de distinta naturaleza, a ser desarrollados en el año 1999.

Tercero.—Euroservice Asistencia Técnica, S. A. garantiza a los trabajadores mencionados en el anexo n.º 1, los siguientes derechos:

1. Un puesto en el Consejo de Administración de la Compañía, a ser cubierto por un trabajador designado por sus compañeros en la forma que libremente establezcan.
2. La entrega, sin contrapartida, a cada trabajador, de acciones sin derecho de voto, por un importe nominal de 50.000 ptas. Estas acciones llevarán aparejado el derecho al cobro de un 5 % de dividendo anual, fijo, más el que, en su caso, se pague a las acciones ordinarias.
3. La constitución de un Comité Intercentros con competencia para negociar el marco laboral en la empresa.
4. La apertura de negociación de un Convenio de Empresa, a partir del mes de septiembre de 1999, en el que se respetarían siempre, como condiciones «ad personam», las condiciones laborales que actualmente tienen los trabajadores a que se refiere el presente Acuerdo. Estos derechos se garantizan por tiempo indefinido.

Cuarto.—Euroservice Asistencia Técnica, S. A. se compromete a no adoptar, tras la cesión, decisiones sobre modificación o disminución del volumen de la plantilla de trabajadores sin que, previamente, exista Acuerdo expreso en tal sentido por parte de Philips Electrónica de Consumo, S. A.

Este derecho se garantiza por el tiempo en el que Philips Electrónica de Consumo, S. A. permanezca como accionista de Euroservice Asistencia Técnica, S. A. y, en todo caso, por un período mínimo de cinco años, es decir, hasta el día 31 de diciembre del año 2003.

Durante dicho período se garantiza a los trabajadores transferidos que, en el supuesto de que se invoquen causas económicas, técnicas u organizativas para la extinción de la relación laboral, la indemnización que deberá pagar Euroservice Asistencia Técnica, S. A., será de 45 días/año, con un máximo de 42 mensualidades.

Quinto.—Philips Electrónica de Consumo, S. A. y Euroservice Asistencia Técnica, S. A., han suscrito un Acuerdo de colaboración, en fecha 29 de diciembre de 1998, en virtud del cual la segunda prestará a la primera los servicios de asistencia técnica post-venta y otros que se detallan en dicho Acuerdo. Copia del mismo se incorpora al presente como Anexo n.º 2.

Sexto.—Como se ha indicado en el Expositivo III) de este documento, los compromisos establecidos en el mismo a favor de los Trabajadores tienen como contrapartida el mantenimiento de la paz social en Euroservice Asistencia Técnica, S. A., a partir del 1 de enero de 1999.

Las partes acuerdan, por tanto, que no se dará lugar en dicha Compañía a situaciones de huelga, cualquiera que sea su modalidad, por razones derivadas directamente de la cesión de actividad efectuada por Philips

Electrónica de Consumo, S. A., salvo incumplimiento de alguno de los presentes Acuerdos por parte de las Empresas firmantes del mismo.

En caso de que se incumpliera este compromiso por los Trabajadores, las otras partes tendrán el derecho de dejar sin efecto los compromisos establecidos en los anteriores Acuerdos Tercero 1, Tercero 3, Tercero 4 y Cuarto.

Quedan a salvo, naturalmente, cualesquiera acciones legales que puedan entablar los trabajadores por razones distintas de las indicadas en el párrafo segundo de este Acuerdo.

Y en señal de conformidad, suscriben el presente documento en el lugar y fecha indicados en su encabezamiento.

14200 *ORDEN TAS/2238/2007, de 1 de junio, por la que se clasifica la Fundación Ariza y se procede a su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.*

Por Orden se clasifica y registra la Fundación Ariza:

Vista la escritura de constitución de la Fundación Ariza, instituida en Ariza (Zaragoza).

Antecedentes de hecho

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

Segundo.—La Fundación fue constituida mediante escritura pública; otorgada ante el Notario de Zaragoza, don José María Badía Gascó, el 27 de junio de 2006, con el número 3.006 de su protocolo y subsanada por otra otorgada ante el mismo Notario de Zaragoza, el 21 de mayo de 2007, con el número 2.215 de su orden de protocolo; por la Fundación Ramón Rey Ardid y el Ayuntamiento de Ariza.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de treinta mil euros, de los cuales siete mil quinientos han sido aportados por los fundadores y depositados en una entidad bancaria a nombre de la Fundación. Los veintidós mil quinientos euros restantes serán aportados en un plazo no superior a cinco años, contados desde el otorgamiento de la citada escritura.

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

Presidente: Alcalde del Ayuntamiento de Ariza, en la actualidad don Carlos Tomás Navarro.

Secretaría: Fundación Ramón Rey Ardid, representada por doña María Teresa Albajez Beltrán.

Tesorero: Don Jesús María Cortés Casado.

Quinto.—El domicilio de la entidad radica en el Paseo del Molino, s/n (Residencia), de Ariza (Zaragoza), CP 50220, y su ámbito territorial de actuación, según consta en el artículo 5. 2 de los Estatutos, será todo el territorio nacional, sin perjuicio de su participación o cooperación con entidades u organismos nacionales, internacionales, públicos o privados, dependientes de Gobiernos extranjeros u organizaciones no gubernamentales.

Sexto.—El objeto de la Fundación queda determinado en el artículo 6 de los Estatutos, en la forma siguiente:

El objetivo de la Fundación es la realización, de forma directa o concertada, de programas que faciliten el pleno desarrollo social de las personas que por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas para realizar actividades básicas de la vida cotidiana.

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación, queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constanding expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando obligado, dicho órgano de gobierno, a la presentación de las cuentas y del plan de actuación anuales ante el Protectorado.

Vistos la Constitución española, la Ley 50/2002, de 26 de diciembre; y los Reales Decretos 553/2004, de 17 de abril, 562/2004, de 19 de abril, 1600/2004, de 2 de julio y 1337/2005, de 11 de noviembre.

Fundamentos de Derecho

Primero.—A la Administración General del Estado-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales le corresponde el ejercicio del Protectorado del Gobierno sobre las fundaciones de asistencia social, respecto de aquellas de competencia estatal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34 y disposición transitoria tercera de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, así como en el artículo 40 del Reglamento de fundaciones de competencia estatal, aprobado mediante el Real Decreto 1337/2005, de 11 de noviembre, en relación con el Real Decreto 553/2004, de 17 de abril,

por el que se reestructuran los Departamentos Ministeriales (artículo 9), y con los Reales Decretos 562/2004, de 19 de abril y 1600/2004, de 2 de julio, por los que se aprueba y desarrolla, respectivamente, la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad es competente para resolver el presente expediente, en virtud de la Orden TAS/2268/2006, de 11 de julio, sobre delegación del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (BOE del día 13 de julio).

Segundo.—La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, en sus artículos 34 y 35, así como el artículo 43 del Reglamento de fundaciones de competencia estatal, aprobado por Real Decreto 1337/2005, de 11 de noviembre, establece que son funciones del Protectorado, entre otras, velar por el respeto a la legalidad en la constitución de la fundación e informar, con carácter preceptivo y vinculante para el Registro de Fundaciones de competencia estatal, sobre la idoneidad de los fines y sobre la adecuación y suficiencia dotacional de las fundaciones que se encuentren en proceso de constitución.

Tercero.—La documentación aportada reúne los requisitos exigidos en los artículos 3, 10, 11 y 12 de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones.

Cuarto.—La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, en su artículo 36, establece que existirá un Registro de Fundaciones de competencia estatal dependiente del Ministerio de Justicia, en el que se inscribirán los actos relativos a las fundaciones que desarrollen su actividad en todo el territorio del Estado o principalmente en el territorio de más de una Comunidad Autónoma. La estructura y funcionamiento del citado Registro se determinarán reglamentariamente. Asimismo, la disposición transitoria cuarta de dicha Ley y la Disposición transitoria única del Reglamento de Fundaciones de competencia estatal, establecen que, en tanto no entre en funcionamiento el Registro de Fundaciones a que se refiere el citado artículo, subsistirán los Registros de Fundaciones actualmente existentes.

Quinto.—La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, establece que se inscribirán en el Registro, entre otros actos, la constitución de la fundación, el nombramiento, revocación, sustitución, suspensión y cese, por cualquier causa, de los miembros del patronato y otros órganos creados por los Estatutos, y las delegaciones y apoderamientos generales concedidos por el patronato y la extinción de estos cargos.

Sexto.—La Fundación persigue fines de interés general, conforme al artículo 3 de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre.

Séptimo.—La dotación de la Fundación, descrita en el antecedente de hecho tercero de la presente Orden, se considera inicialmente suficiente para el cumplimiento de sus fines.

Por cuanto antecede, este Ministerio, visto el informe del Abogado del Estado en el Departamento, ha dispuesto:

Primero.—Clasificar a la Fundación Ariza, instituida en Ariza (Zaragoza), cuyos fines de interés general son predominantemente de asistencia social.

Segundo.—Ordenar su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales, bajo el número 50/0156.

Tercero.—Inscribir en el Registro de Fundaciones el nombramiento de los miembros del Patronato, relacionados en el antecedente de hecho cuarto de la presente Orden, así como su aceptación de cargo.

Cuarto.—Que de esta Orden se den los traslados reglamentarios.

Madrid, 1 de junio de 2007.—El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, P. D. (Orden TAS/2268/2006, de 11 de julio), la Secretaria de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, María Amparo Valcarce García.

14201 *ORDEN TAS/2239/2007, de 4 de junio, por la que se clasifica la Fundación Imagen y Autoestima y se procede a su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.*

Por Orden se clasifica y registra la Fundación Imagen y Autoestima:

Vista la escritura de constitución de la Fundación Imagen y Autoestima, instituida en Barcelona.

Antecedentes de hecho

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

Segundo.—La Fundación fue constituida mediante escritura pública; otorgada ante el Notario de Barcelona, don Antonio Rosselló Mestre, el 3 de noviembre de 2006, con el número 5.378 de su protocolo y subsanada por otra otorgada ante el mismo Notario de Barcelona, el 19 de abril de 2007, con el número 1.989 de su protocolo; por la Asociación Contra la Anorexia y la Bulimia.