

2. Si el número de jornadas pérdidas por accidentes laborales no supera los 10 días entre toda la plantilla durante un año natural, se le abonará a todo el personal con la antigüedad mínima de seis meses un premio de 60 euros, siempre y cuando el trabajador continúe en la plantilla de la Empresa el 31 de enero del año siguiente.

Ambos premios no son incompatibles entre sí.

Artículo 28. Seguro por fallecimiento o invalidez en accidente de trabajo.

Las Empresa contratará una póliza de accidentes para todos sus trabajadores que cubra los siguientes capitales:

* Muerte por accidente laboral.	7.000 €.
* Invalidez total por accidente laboral.	7.000 €.
* Invalidez absoluta por accidente laboral	7.000 €.

Consejería de Trabajo y Política Social

3978 Resolución de 31 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Pacto de Empresa para Aceites Esenciales y Derivados S.A., acuerdos y calendario laboral.

Visto el expediente de Pacto de Empresa de Aceites Esenciales y Derivados S.A., suscrito por el representante legal de la Empresa y el Comité de Empresa con fecha 4 de noviembre de 2004, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción de los acuerdos y del calendario laboral de la empresa Aceites Esenciales y Derivados S.A. en el Registro de Convenios Colectivos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 31 de marzo de 2005.—El Director General de Trabajo, por delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

Reunidos de una parte el representante legal de la empresa Aceites Esenciales y Derivados, S.A. y de la otra el Comité de Empresa, llegan a los siguientes acuerdos:

1.º - Calendario laboral para el año 2005.

Se consideran días no laborables, retribuidos y no recuperables, además de todos los sábados y domingos del año los siguientes días:

Enero.....	6 y 7
Febrero.....	
Marzo.....	24, 25, 28 y 29
Abril.....	
Mayo.....	2
Junio.....	9 y 10
Julio.....	
Agosto.....	15
Septiembre.....	12 y 13
Octubre.....	12, 13, 14 y 31
Noviembre.....	1
Diciembre.....	5, 6, 7, 8, 9, 23 y 30

2.º - Para el año 2005 se acuerdan 1.728 horas de trabajo repartidas de lunes a viernes con una jornada diaria de ocho horas.

Sí posterior a la firma de este acuerdo, el convenio Estatal de Perfumería y Afines sufriera alguna modificación en el computo de horas a trabajar en todo el año, las partes firmantes de este acuerdo se comprometen a rectificar este punto tan pronto constaten dicha circunstancia.

3.º - El tiempo del "bocadillo" se considera tiempo efectivo de trabajo.

4.º - Baja médica por enfermedad común o accidente no laboral.

a) Los trabajadores que causen baja médica por enfermedad común o accidente no laboral encontrándose disfrutando de las vacaciones no tendrán derecho al disfrute de las mismas una vez causen alta médica, si ésta se produce, pasados los días que le corresponden por vacaciones.

b) Los trabajadores que hayan causado baja médica antes de las vacaciones sí tendrán derecho al disfrute de las mismas una vez causen alta médica.

5.º - Los trabajadores de fabricación, almacén y mantenimiento, tendrán los siguientes turnos de trabajo: de 7 a 15 horas, de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas y de 22 a 6 horas.

Los trabajadores y trabajadoras de laboratorio: Jornada partida: del 1 de enero al 17 de junio y del 14 de septiembre al 31 de diciembre con el siguiente horario, de 8 a 14 y de 16 a 18:30 horas, de lunes a jueves y los viernes de 8 a 15 horas.

Jornada continuada: del 20 de junio al 9 de septiembre, ambos inclusive, siendo la jornada de 8 a 15 horas:

Los trabajadores y trabajadoras de oficinas: Jornada continua: del 1 de enero al 17 de junio y del 14 de

septiembre al 31 de diciembre con el siguiente horario, de 8:30 a 17 horas, de lunes a jueves y los viernes de 8 a 15 horas.

Jornada continuada: del 20 de junio al 9 de septiembre, ambos inclusive, siendo la jornada de 8 a 15 horas.

El periodo vacacional para todos los trabajadores será de cuatro semanas y estará comprendido entre el 11 de julio al 9 de septiembre. Se avisará con un mínimo de tres meses de antelación las vacaciones de cada trabajador según ley. Además de estas vacaciones cada trabajador dispondrá de un día de libre disposición que deberá comunicar antes de su disfrute al responsable de departamento con tres días naturales de antelación.

Para el departamento comercial, el periodo vacacional será el mismo que para el resto de los trabajadores, existiendo la posibilidad de que, por razones de organización del departamento, previa comunicación al comité de empresa pueda ser ampliado del 27 de junio al 16 de septiembre, siempre de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la dirección. Como mínimo 3 semanas se disfrutarán en las fechas señaladas y la semana restante en el resto del año, de forma ininterrumpida y de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la dirección de la empresa.

6.º -Trabajadores de guardería: tendrá los siguientes turnos de trabajo de 6 a 18 horas y de 18 a 6 horas todos los días no laborales además de sábados y domingos. El periodo de vacaciones de los guardas para el primer turno será del 13 de junio al 10 de julio ambos inclusive y para el segundo turno del 11 de julio al 7 de agosto ambos inclusive.

Firman el presente acuerdo en el Palmar, a 4 de noviembre de 2004.—Aceites Esenciales y Derivados, S.A, el Representante legal de la empresa.—El comité de empresa.

Consejería de Trabajo y Política Social

3976 Orden de 1 de abril de 2005, de la Consejería de Trabajo y Política Social, por la que se aprueban los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo para el año 2005.

Con ser importantes, las medidas dirigidas a fomentar la creación de empleo y a estimular directamente la contratación no constituyen las únicas manifestaciones de las políticas activas de empleo, pues desde una concepción más global e integradora, cobran relevancia creciente otras formas de afrontar la lucha contra

el desempleo, que pasan necesariamente por el incremento de la empleabilidad y ocupabilidad de los desempleados, el aumento de la calidad en el empleo, y la mejora de las condiciones del mercado de trabajo.

La Cumbre Extraordinaria de Luxemburgo, celebrada en noviembre de 1997, fue la primera vez que un Consejo Europeo se consagró exclusivamente al problema del empleo, y en ella se aplicaron por consenso los principios previstos en el Tratado de Ámsterdam, en el que, además de la introducción de un título específico sobre «Empleo» dentro del Tratado Título VIII, supuso un esfuerzo relevante en el terreno de la coordinación de las políticas nacionales, al tiempo que se instauraba un complejo sistema de control recíproco de los respectivos Estados miembros de acuerdo a unas directrices comunes.

Cuando los trabajos de la cumbre de Luxemburgo lanzaron la Estrategia Europea de Empleo (EEE) sobre la base de las nuevas previsiones del Título de Empleo del Tratado, la aspiración era alcanzar un progreso decisivo en el plazo de cinco años. La primera de las cuatro líneas directrices o pilares sobre los que se sustentaba la EEE estaba dedicada a «Empleabilidad: Mejorar la capacidad de la inserción profesional», marcando como objetivo prevenir el paro de larga duración, mejorando las posibilidades de empleo de los demandantes de trabajo.

La Estrategia EEE señala, dentro de las políticas activas de empleo, la importancia de impulsar actuaciones de carácter preventivo de situaciones prolongadas de desempleo y, en especial, desarrollar un sistema eficaz de orientación profesional y de mejora de la capacidad de inserción profesional que actúe primordialmente sobre aquellos colectivos con mayores dificultades para acceder o reingresar en el mercado laboral.

El Fondo Social Europeo (FSE), creado en 1961, es el principal instrumento de la política social europea, ya que constituye la principal fuente de financiación comunitaria para el desarrollo de los recursos humanos y la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo. Tiene como metas la prevención y lucha contra el desempleo y el desarrollo de los recursos humanos y de integración en el medio laboral, a fin de promover un elevado nivel de empleo, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, un desarrollo sostenible y la cohesión económica y social. De esta forma el FSE contribuye, por un lado, a facilitar la incorporación o reincorporación de las personas al mercado laboral y, por otro, a mejorar las perspectivas profesionales de las personas que ya tienen un puesto de trabajo.

El FSE otorga una ayuda financiera de la Unión Europea a gran escala a los programas que favorecen o actualizan la «empleabilidad» de los ciudadanos. Esta tarea consiste esencialmente en dotarles de las competencias profesionales adecuadas y a desarrollar sus aptitudes, aumentando de esta forma su confianza y su capacidad de adaptación al mercado de trabajo.