

servicios mínimos, por cuanto que la falta de salubridad en la mencionada ciudad, colisiona frontalmente con el derecho a la salud proclamado en el artículo 43 de la Constitución Española.

Convocadas las partes afectadas por el presente conflicto a fin de hallar solución al mismo y, en su caso, consensuar los servicios mínimos necesarios, y no habiendo sido esto último posible, de acuerdo con lo que disponen los preceptos legales aplicables, artículos 28.2, y 43 de la Constitución; artículo 10.2 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo; artículo 17.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía; Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre; Acuerdo de 26 de noviembre de 2002, Decreto 11/2004, de 24 de abril; y la doctrina del Tribunal Constitucional relacionada,

#### DISPONEMOS

Artículo 1. La situación de huelga que, en su caso, podrá afectar a los trabajadores de la empresa CIUSA-Mercagranada dedicada al saneamiento urbano que se llevará a efecto los días 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 de abril de 2005 con carácter de indefinida, deberá ir acompañada del mantenimiento de los servicios mínimos que figuran en el Anexo de la presente Orden.

Artículo 2. Los paros y alteraciones en el trabajo por parte del personal necesario para el mantenimiento de los servicios esenciales mínimos determinados serán considerados ilegales a los efectos del artículo 16.1 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo.

Artículo 3. Los artículos anteriores no supondrán limitación alguna de los derechos que la normativa reguladora de la huelga reconoce al personal en dicha situación, ni tampoco respecto de la tramitación y efectos de las peticiones que la motiven.

Artículo 4. La presente Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 1 de abril de 2005

ANTONIO FERNANDEZ GARCIA  
Consejero de Empleo

Ilmo. Sr. Director General de Trabajo y Seguridad Social.  
Ilmo. Sr. Delegado Provincial de la Consejería de Empleo de Granada.

#### A N E X O

Cada día de huelga, los servicios mínimos serán los correspondientes al 50% de la plantilla de 14 trabajadores, resultando 7 trabajadores.

*RESOLUCION de 22 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Corporación Alimentaria «Peñasanta, S.A.» (Códg. 7101061).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Corporación Alimentaria «Peñasanta, S.A.» (Códg. 7101061) recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 8 de marzo de 2005, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 20 de mayo de 2004, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo,

sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 11/2004, de 24 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

#### RESUELVE

Primero. Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del convenio al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación de dicho convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 22 de marzo de 2005.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CORPORACION ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A. -ÁREA SUR-

#### CAPITULO I

##### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que actualmente tiene establecidos en Andalucía la Empresa Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A., así como en aquellos otros centros que se puedan establecer en el futuro.

Artículo 2. Ambito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A. y todo su personal.

Artículo 3. Ambito personal.

Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A. tanto si realizan función técnica, administrativa o comercial, como los que presten su esfuerzo físico o de atención en los procesos de elaboración, transformación, producción, comercialización y distribución.

Queda fuera del ámbito del presente Convenio el personal que se refiere el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1, apartado 3; y en el artículo 2, apartado 1.a).

Artículo 4. Ambito temporal.

Los efectos del presente Convenio regirán durante el período 1 de enero del año 2004 a 31 de diciembre de 2006, cualquiera que sea la fecha de publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

Artículo 5. Denuncia.

No será precisa formalidad expresa alguna para entender denunciado entre las partes el presente Convenio a la fecha de su expiración, es decir, el 31 de diciembre del año 2006.

En consecuencia, las partes firmantes del presente Convenio quedan desde ahora formalmente comprometidas a iniciar la negociación para el que lo haya de sustituir dentro de la primera quincena de febrero del año 2007.

No obstante, y en tanto no se suscriba un nuevo Convenio, seguirá aplicándose el contenido normativo del presente Convenio Colectivo.

**Artículo 6. Convenio de ámbito inferior.**

Durante la vigencia del presente Convenio no podrá llevarse a efecto otro de ámbito inferior al de Empresa.

**Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán todos los pactos, cláusulas o situaciones, actualmente implantadas en la Empresa, que impliquen en su conjunto condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistiendo para aquellos trabajadores que las vengan disfrutando.

Si la suma de las condiciones económicas que se establezcan en futuro Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados, superasen en cómputo anual a las que resulten de aplicación en virtud del presente Convenio Colectivo, se procederá por la Empresa al pago de la diferencia en concepto de mejora voluntaria, prorrateándose mensualmente la expresada diferencia.

**Artículo 8. Facultad de compensación.**

Todas las condiciones económicas superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuere su origen, que estén vigentes en la Empresa en la que la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, podrán ser compensadas con las mejoras que en el mismo se establecen.

**Artículo 9. Facultad de absorción.**

Las mejoras que se establezcan en virtud del presente Convenio serán absorbibles hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras que se puedan establecer mediante disposiciones legales o reglamentarias, o en el Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados.

**Artículo 10. Vinculación a la totalidad.**

1. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tiene el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

2. En el supuesto de que la jurisdicción competente declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de los artículos, preceptos y condiciones aquí contenidos, el Convenio quedará nulo y sin efecto en su totalidad.

3. En este caso, la Comisión Negociadora del presente Convenio se reunirá en el plazo máximo de diez días hábiles, contados a partir de la notificación de la decisión judicial y negociará el texto definitivo del Convenio en un plazo no superior a treinta días naturales, computados a partir del plazo anterior.

Sin perjuicio de lo anterior, y con el fin de evitar la inseguridad jurídica que tal vacío produciría, las condiciones convenidas en el Convenio Colectivo de valor normativo continuarán en vigor transitoriamente hasta la conclusión del nuevo Convenio Colectivo.

**CAPITULO II****ORGANIZACION DEL TRABAJO****Artículo 11. Organización del trabajo.**

La organización técnica y práctica del trabajo con sujeción a las normas y orientación de este Convenio y a las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

La Empresa podrá adoptar un sistema de distribución del trabajo que facilite la formación técnica de los trabajadores, con la obligación por parte de éstos de completar y perfeccionar dichos conocimientos, para lo cual la Empresa les facilitará los medios necesarios para ello, tanto en la práctica diaria como por el establecimiento de unos sistemas de racionalización del trabajo que les permita alcanzar una mayor eficacia

y rendimiento, con lo que además de llevar a la Empresa a una mayor prosperidad, tengan unas retribuciones más justas y equitativas.

**Artículo 12. Disciplina en los centros de trabajo.**

Ante cualquier dificultad que se presente en la ejecución del trabajo, el trabajador deberá solicitar aclaración de su superior inmediato, al que también se dará parte de cualquier deficiencia en los productos, instrumentos de trabajo, herramientas o máquinas. Toda dificultad apreciada en la ejecución del trabajo, antes de la iniciación del mismo, deberá comunicarla a su superior inmediato, y cuando la importancia de la misma lo requiera, lo hará por escrito, quedándose con un duplicado firmado por quien lo reciba.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen y las mantendrá en perfecto estado de conservación y funcionamiento durante su trabajo y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa o negligencia.

Queda prohibido utilizar, fuera de los centros de trabajo, máquinas, herramientas o útiles pertenecientes a la Empresa, así como prendas de trabajo, sin previa autorización de ésta por escrito. Esta autorización será igualmente necesaria para que el trabajador pueda emplear herramientas o útiles de su propiedad en las labores encomendadas.

**Artículo 13. Discreción profesional.**

El secreto profesional deberá guardarse mediante discreción absoluta, en cuanto afecte a las actividades propias de la Empresa, procesos de ejecución, instalaciones, proyectos de estudios, contratos, contabilidad, precios, costos y toda clase de documentos, así como a cualquier otra información que por el propio trabajo se llegue a conocer.

**Artículo 14. Coordinación de las relaciones laborales.**

Con objeto de establecer la debida jerarquía en los distintos órdenes de la producción, la Empresa procurará organizar sus servicios de forma que los mandos de cualquier categoría transmitan las instrucciones de la Dirección y las sugerencias o peticiones del personal, por conducto jerárquico, a fin de que nunca se desvirtúe su contenido y finalidad, sin perjuicio de las funciones que en materia laboral y de relación les corresponden a los representantes legales de los trabajadores.

**Artículo 15. Rendimientos.**

De acuerdo con las normas vigentes en esta materia, la Empresa se reserva la facultad de determinar los rendimientos, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, conducentes a considerar como actividad normal la que desarrolla un operario normal entregado a su trabajo bajo dirección competente, pero sin estímulo de una remuneración por incentivo, ritmo que pueda mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física o mental, y que se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable. La tabla de incentivos será acordada por la Comisión Paritaria.

**CAPITULO III****JORNADAS. HORAS EXTRAORDINARIAS****Artículo 16. Jornada de trabajo.**

La jornada máxima de trabajo en cómputo anual será de 1.778 horas, siendo en todo caso de aplicación el cómputo anual determinado en el Convenio Estatal de Industrias Lácteas, en caso de reducción.

En este sentido, se establece la siguiente distribución de la jornada en los distintos departamentos y/o secciones que a continuación se especifican:

Fábrica: La jornada será de cuarenta horas en cómputo semanal, distribuidas preferentemente de lunes a viernes. Si por circunstancias de la producción fuese necesario aumentar el número de turnos y, por tanto, distribuir la jornada de lunes a sábado, se abonará un plus de 15 € por sábado y el derecho de elección del día de descanso que correspondiera para llegar al cómputo semanal, se mantendrá un sistema de rotación del personal, para que no afecte a ningún trabajador más de cinco sábados anuales, revisándose este año y los años posteriores según lo dispuesto en el artículo 23 del presente Convenio Colectivo.

El horario de trabajo general en Fábrica de Sevilla será:

7,00 a 15,00 horas.  
15,00 a 23,00 horas.  
23,00 a 7,00 horas.

El horario de trabajo general de la Fábrica de Carmona será:

8,00 a 16,00 horas.  
16,00 a 24,00 horas.  
0,00 a 8,00 horas.

Plataforma: La jornada será de cuarenta horas en cómputo semanal distribuidas de lunes a sábado. La distribución general de la jornada será:

- De lunes a viernes: siete horas.
- El sábado: cinco horas.

Mantenimiento: La jornada será de cuarenta horas en cómputo semanal distribuidas de lunes a sábado. En los casos que sea necesario modificar los turnos semanales, por trabajar la Fábrica en sábado, se rotará para que el personal no trabaje dos sábados consecutivamente.

La distribución general de la jornada será:

- En los turnos de mañana y tarde se trabajarán siete horas y media de lunes a viernes, y cinco horas, un sábado sí y otro no.
- En el turno de noche se trabajará ocho horas de lunes a viernes.

Personal comercial: La jornada se distribuirá de lunes a sábado, sin perjuicio del régimen de descanso establecido en el art. 22 del presente Convenio Colectivo.

Administración y resto del personal: Con carácter general, la jornada se distribuirá de lunes a viernes, sin perjuicio de que se encuentre distribuida de lunes a sábado en determinadas secciones de Administración.

Artículo 17. Bolsa de horas. Días libres.

Las horas resultantes de la diferencia entre la jornada máxima anual de trabajo fijada en el Convenio Colectivo vigente, y las derivadas del cumplimiento de la distribución de las mismas fijadas en la Empresa, generan una «Bolsa de horas» que tendrá el carácter de día libre, no de vacaciones, disfrutándose en períodos en los que la fabricación así lo admita, y atendándose a lo dispuesto en los apartados siguiente:

a) Su ámbito personal de aplicación será el personal de Fábrica, Plataforma, Mantenimiento, Administración y Ventas. Al personal que se haya incorporado a la Empresa a lo largo del año natural correspondiente, ese derecho le corresponderá proporcionalmente al tiempo trabajado.

b) La Empresa deberá avisar a cada trabajador de su día de descanso con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

c) El 50% de los días libres generados en la bolsa de horas cada año, tendrán carácter de día festivo y se fijarán de mutuo acuerdo los días concretos para su disfrute, entre la representación de los trabajadores y la Empresa, en la segunda quincena de diciembre del año anterior al de su disfrute.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias en la Empresa se ajustará a los siguiente criterios:

a) Quedan prohibidas las horas extraordinarias de carácter habitual.

b) Se consideran horas extraordinarias producidas por causa de fuerza mayor, el exceso de las trabajadas para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, las cuales no se tendrán en cuenta a efectos de duración máxima de horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

c) Las horas extraordinarias precisas para atender pedidos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, mantenimiento y demás circunstancias derivadas de la específica naturaleza de la actividad de que se trata, siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación previstas por la Ley, tendrán la consideración de estructurales.

Estas horas podrán ser compensadas mediante acuerdo entre trabajadores y Empresa con horas o jornadas de descanso en la forma que convenga y nunca horas extraordinarias serán compensadas de forma inferior a como lo hagan las normas legales.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa y Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por Secciones, todo ello a efectos de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo y normas administrativas de general aplicación.

No obstante, las horas de trabajo que se realicen en sábado tendrán carácter de extraordinarias, siempre que se sobrepase la jornada semanalmente establecida y se abonarán incrementando el 100% el salario/hora de cada categoría profesional.

Asimismo, las horas extraordinarias que se realicen en días festivos o domingos, se abonarán incrementando un 100% al valor de la hora extra del sábado de cada categoría profesional.

Artículo 19. Servicio de reparto o distribución.

La actividad laboral del personal de este servicio, aunque con sujeción a normas dictadas por la Empresa, se desarrolla con relativa independencia, por lo cual el ritmo e intensidad de su trabajo depende, en gran manera, del carácter específico y particular de su labor; por consiguiente, además de los emolumentos que perciben con carácter general los demás productores, este personal tendrá asignado un incentivo en la venta a acordarse por la Comisión Paritaria, el cual estará calculado de modo que cubra la posible prolongación de su jornada, debido a las especiales incidencias de su trabajo; por ello, tal prolongación debidamente retribuida, no tiene carácter de horas extraordinarias ni se verificará cálculo especial por este concepto. Si la prolongación de la jornada excede de dos horas diarias, originado como consecuencia de la falta de preparación de los pedidos, siendo ajeno al personal de este departamento, y se prolonga en el tiempo en más de un mes, se convocará una Comisión Paritaria para buscar una posible solución.

La Empresa facilitará al personal del Departamento, un listado quincenal que recoja las ventas por rutas y puntos de venta, así como por secciones.

En el supuesto de robo de dinero o cheques, la Empresa tiene contratada una póliza que garantiza su reintegro hasta un máximo de 601,02 €, previa denuncia detallada de los hechos.

Las rutas del servicio de reparto, serán adecuadas a la jornada laboral habitual, si alguna de las partes entendiera que no se cumple este requisito se podrá convocar una Comisión Paritaria, para buscar una posible solución.

#### CAPITULO IV

##### VACACIONES. LICENCIAS. DESCANSO SEMANAL

###### Artículo 20. Vacaciones.

El personal, cualquiera que sea su categoría profesional, tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de veintiséis días laborables, entendiéndose el sábado como día laborable a efectos de vacaciones.

Quien cese en el transcurso del año sin haberlas disfrutado tendrá derecho a que le sea abonada la parte del importe de dicho período proporcionalmente al número de meses trabajados durante el mismo. A estos efectos, se computará como mes completo la fracción del mismo que exceda de diez días.

Las vacaciones, con carácter general, serán disfrutadas en dos períodos continuados:

Verano: Se disfrutarán 18 días laborables, durante los meses de junio a septiembre.

Invierno: Se disfrutarán 8 días laborables, en los períodos comprendidos entre:

- Período entre el 15 de diciembre a 15 de enero.
- Período entre la semana previa y posterior de Semana Santa.
- Período entre la semana previa y posterior de la Feria del centro de trabajo.

Para que los trabajadores puedan programar las mismas, se confeccionarán, dentro de los dos primeros meses del año, los oportunos calendarios, de acuerdo con el Comité de Empresa y los Delegados de Personal.

###### Artículo 21. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación en legal forma, tendrá derecho a permiso retribuido por alguno de los motivos y con la duración máxima siguiente:

- a) Quince días naturales: en caso de matrimonio.
- b) Tres días laborables: por nacimiento de hijos, adopción y acogimiento, en el caso de que existiera complicación en el parto y se ampliara la hospitalización, el plazo sería ampliable hasta un máximo de cinco días laborables.
- c) Tres días naturales: por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el hecho tuviera lugar en distinta provincia a la de residencia del trabajador, el permiso se ampliará a cinco días naturales.
- d) Un día laborable: por traslado de domicilio habitual.
- e) Tres días naturales: por necesidad de atender personalmente asuntos propios de justificada urgencia. A efectos de este permiso retribuido se justificará, con carácter previo, la necesidad y urgencia para su concesión. En todo caso, posteriormente, deberá justificarse adecuadamente. Se consideran días de asuntos propios los necesarios por fallecimiento de tíos carnales y políticos, sobrinos y primos. Si se hubiera disfrutado del máximo anual, la Empresa tratará la forma concreta en cada caso de recuperar los días.
- f) Un día: por matrimonio de hijos, hermanos o hermanos políticos, exclusivamente el día de la boda, previa justificación.
- g) Un día: Caso de intervención quirúrgica que requiera hospitalización de cónyuge o hijos, siempre y cuando no sea de carácter grave, que se estará a lo regulado en el apartado c).

h) Por el tiempo indispensable que precise el trabajador para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando éste se determine en una norma legal, se estará a lo que la misma disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

###### Artículo 22. Días libres del Servicio de Reparto.

Se acuerda el disfrute de catorce días libres al año para vendedores, administrativos-almaceneros y resto del personal comercial, los cuales se pueden disfrutar cualquier día de la semana con los requisitos que se establecen a continuación:

a) No se podrá disfrutar de dichos días libres aquellas semanas en las cuales hubiere un festivo o más, bien a nivel nacional, autonómico o local. Tampoco se podrá disfrutar dicho día libre como prolongación de las vacaciones anuales.

b) No se podrá disfrutar más de un día libre dentro de la misma semana por lo que se garantiza, de esta forma, que en cada semana se realicen las tareas un mínimo de cinco días en cualquiera de los puestos anteriormente expuestos.

c) El disfrute de cada día libre ha de hacerse de común acuerdo entre el responsable comercial y cada persona, nunca de forma unilateral, sin tener que marcarse un calendario previo, garantizándose siempre que la tarea quede suficientemente desarrollada para que no se produzca ningún menoscabo en su normal desenvolvimiento.

A partir del año 2004, si por necesidades de servicio el trabajador no pudiese disfrutar el día libre, la Empresa, en compensación, le abonará la suma de treinta y tres euros con noventa y dos céntimos por cada día libre.

Los catorce días libres al año se reparten en dos bloques:

1. Siete días libres para todo vendedor con un mínimo de un año de antigüedad en la Empresa según nómina. Aquella persona que cumpla la antigüedad de un año a lo largo del año natural de disfrute se beneficiará de dichos días libres sólo en la parte proporcional que le corresponda.

2. Hasta un máximo de siete días libres por porcentaje de absentismo individualizado, para aquellas personas vendedores con una antigüedad de un año, pero referido al período anual anterior al momento del disfrute. La escala será la siguiente:

- Hasta 1,50% de absentismo: 7 días.
- De 1,51% a 2,50% de absentismo: 6 días.
- De 2,51% a 3,50% de absentismo: 5 días.
- De 3,51% a 4,00% de absentismo: 4 días.
- De 4,01% a 4,50% de absentismo: 3 días.
- De 4,51% a 5,00% de absentismo: 2 días.
- De 5,01% a 5,50% de absentismo: 1 día.
- Más de 5,50% de absentismo: 0 días.

La regla para obtener el porcentaje de absentismo será la siguiente: los días de absentismo (computándose a tal efecto enfermedad, licencias, faltas justificadas e injustificadas y sin computarse los días libres del año anterior ni las licencias sindicales) se dividen por los días naturales del año restándole los festivos, las vacaciones, los días libres del año anterior y las licencias sindicales.

#### CAPITULO V

##### CONDICIONES ECONOMICAS Y SOCIALES

###### Artículo 23. Salario base.

Para los años 2004, 2005 y 2006, todos los conceptos salariales, incluidos los incentivos y comisiones, se incremen-

tarán en el IPC previsto para cada uno de los referidos años más un punto y veinticinco centésimas porcentual (1,25%), con cláusula de revisión posterior al IPC real, sobre el IPC previsto.

Todas estas revisiones tendrán carácter retroactivo a los días 1 de enero de los respectivos años.

#### Artículo 24. Plus de asistencia.

Se establece un plus de asistencia por día completo de trabajo para todos los trabajadores afectados por este Convenio cualquiera que sea su categoría profesional.

La cuantía de dicho plus será de cinco con cuarenta y tres euros (5,43 €) durante el período de 1 de enero a 31 de diciembre de 2004.

Para el año 2005 y 2006, las cuantías salariales se incrementarán en el IPC previsto para cada uno de los referidos años más el uno con veinticinco por ciento, con revisión posterior al IPC real.

Se entenderá por día completo aquél que resulte de los acuerdos entre Empresa y representantes de los trabajadores al distribuir la jornada establecida en cómputo anual.

Cuando la actividad semanal se desarrolle de lunes a viernes, el plus de asistencia correspondiente al sábado se prorrateará en la retribución de los cinco días trabajados.

Se considerarán días trabajados, a efectos de la percepción de este plus, los comprendidos en el período o períodos de vacaciones anuales reglamentarias.

Como únicas excepciones se considerará jornada efectivamente trabajada a estos efectos las ausencias de los trabajadores que ostenten cargos sindicales dentro de la Empresa, debidas a las actividades propias de tales cargos que habrán de ser justificadas adecuadamente, así como la ausencia de cualquier trabajador de la Empresa a partir de la segunda hora de la jornada siempre y cuando se justifique adecuadamente.

Para aquellos trabajadores que presten sus servicios dentro de la modalidad de contrato a tiempo parcial, la percepción del plus de asistencia será proporcional a la porción semanal de jornada contratada.

Los trabajadores con contrato para la formación percibirán la misma parte proporcional de la prima de asistencia que la fijada en el art. 23, para el salario base.

#### Artículo 25. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las once de la noche y las siete de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada en uno con veinte euros (1,20 €) por cada hora para el año 2004, revisándose los años posteriores según lo dispuesto en el artículo 23 del presente Convenio Colectivo.

En el caso de que las horas nocturnas coincidan con horas extraordinarias, se abonarán como se establece en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 26. Plus de cámara.

El personal que habitualmente preste sus servicios tanto en cámara fría como en cámara caliente tendrá una retribución específica consistente en cuarenta y ocho con diecinueve euros (48,19 €) mensuales. La cantidad que viene percibiendo por este concepto el Almacenero de las Delegaciones Comerciales, actualmente en cuatro mil pesetas mensuales (24,04 €), se le mantendrá como complemento personal.

#### Artículo 27. Complemento «calificación puesto de trabajo».

Se mantiene el complemento salarial denominado «calificación de puesto de trabajo» en aquellos puestos de trabajo que lo vienen percibiendo a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones de Julio, Navidad y Beneficios consistirán en un mes de sueldo de la tabla salarial de salario base de este Convenio aumentadas con la antigüedad y el plus de cámara en aquellos trabajadores que lo tengan como complemento personal.

La paga de Beneficios se abonará durante el primer trimestre de cada año.

#### Artículo 29. Antigüedad.

Los aumentos por antigüedad, o quinquenios del cinco por ciento, empezarán a contarse desde el día en que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios a la Empresa. Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría y escala salarial, siendo ilimitado el número de quinquenios.

#### Artículo 30. Quebranto de moneda.

El Administrativo-Almacenero y el Cajero Central que realicen tareas de cobro en efectivo metálico percibirán mensualmente por este concepto treinta y ocho con ochenta y nueve euros (38,89 €). La cantidad que viene percibiendo por este concepto el Vendedor, será de veinticinco con ochenta y cinco euros (25,85 €), se le mantendrá como complemento personal.

Las referidas cantidades son vigentes para el año 2004 y se revisarán según lo dispuesto en el artículo 24 del presente Convenio.

#### Artículo 31. Ayuda para comida del personal de Fábrica.

Para el conjunto de los trabajadores, excepto para Vendedores, cuyo turno coincida con las horas de almuerzo y/o cena, así como aquellos que realicen una prolongación de la jornada en más de una hora (coincidiendo con las horas de comida y cena), percibirán una ayuda para comida por importe de cinco euros (5,00 €), para el año 2004, revisándose los años posteriores según lo dispuesto en el artículo 23 del presente Convenio Colectivo.

Se determinan como turnos con derecho a la misma: 13,00 a 21,00 horas y 18,00 a 02,00 horas o aquellos similares que los sustituyan por cualquier motivo.

El importe del mencionado plus se abonará en la nómina mensual de los trabajadores.

#### Artículo 32. Ayuda para comida en determinadas rutas de provincia.

Los vendedores, en las rutas que se establezcan en cada momento, es decir, en determinadas rutas de provincia, que por sus características específicas tanto de distancia como de atención a todos los clientes que la componen en cada momento requieren realizar el almuerzo durante el transcurso de su tarea, percibirán, durante el año 2004, la cantidad por día efectivo de trabajo de seis con cincuenta euros (6,50 €), revisándose los años posteriores según lo dispuesto en el artículo 23 del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 33. Seguro colectivo de accidente.

1. La Empresa tiene concertado un Seguro Colectivo de Accidentes a favor de los trabajadores.

La cobertura de dicho Seguro de Accidentes de carácter general, y solamente laboral, será el siguiente:

- Por muerte e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: 12.020,25 €.
- Gastos de sepelio: 1.502,53 €.
- Garantía de asistencia, en los términos que se recogen en el Anexo III del Convenio Colectivo de Industrias Lácteas y, específicamente, en la póliza contratada.

2. En relación a los trabajadores con contrato de trabajo de duración indefinida, la Empresa tiene concertado un Seguro de Vida y Accidentes con una cobertura en los casos de muerte, invalidez o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, de 30.050,61 € (triple capital). La Empresa abonará el sesenta por ciento de la prima, correspondiendo abonar el resto a los trabajadores. El seguro, para su renovación, siempre que los riesgos los asuma una compañía aseguradora, requerirá la aceptación y pago del cuarenta por ciento de la prima por parte del trabajador.

3. La Empresa queda obligada a entregar al Comité de Empresa o Delegado de Personal fotocopias de las pólizas y de los recibos acreditativos del pago de la prima.

#### Artículo 34. Dietas.

Los trabajadores, exceptuados los que se refieren los arts. 32 y 33 de este Convenio, que hayan de realizar tareas ocasionalmente fuera de la ubicación del centro de trabajo percibirán una dieta, sin necesidad de justificación, por importe de nueve euros con dos céntimos (9,02 €) para comida y/o cena.

En caso de exigirse la pernocta fuera de la localidad, la Empresa abonará, asimismo, la factura correspondiente al establecimiento hotelero que la misma hubiere previamente designado, o bien, abonará a éste dieciocho euros con tres céntimos (18,03 €) sin necesidad de justificación.

En concepto de kilometraje, la Empresa también abonará al trabajador la cantidad máxima establecida a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que no precise justificación.

Las reglas sobre dietas y kilometraje establecidos en el presente artículo estarán vigentes desde el 1 de enero de 2004.

#### Artículo 35. Cesta de Navidad.

La Empresa entregará a los trabajadores que pertenezcan a fecha veinticuatro de diciembre la clásica «cesta de Navidad», comprometiéndose a mantener en años sucesivos los actuales niveles de calidad y cantidad de los productos integrantes de la referida cesta.

#### Artículo 36. Prima de vacaciones.

1. La Empresa pagará al personal de fabricación (Fábrica, Plataforma y Mantenimiento) y al personal de venta (Vendedores y Conductores de larga ruta) una «prima de vacaciones» por importe de trescientos setenta y cinco euros (375 €) revisándose los años posteriores según lo dispuesto en el artículo 23 del presente Convenio.

2. Esta prima de vacaciones sustituye a los incentivos que se dejan de percibir en el período vacacional por parte del personal referido en el apartado 1 anterior.

3. La prima de vacaciones será satisfecha al trabajador cuando real y efectivamente disfrute del período de vacaciones, es decir, no será abonada a los trabajadores que, por cualquier causa o razón, no las disfruten. La «prima de vacaciones» se pagará en proporción al tiempo de vacaciones que legalmente le corresponda disfrutar en el año natural.

#### Artículo 37. Excedencias por Maternidad, Lactancia y Guarda Legal.

##### Excedencia por Maternidad.

1. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a los siguientes períodos de excedencia:

- A un período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

- La trabajadora o el trabajador habrá de optar por dicho derecho, dentro de las siete semanas siguientes a la fecha

del alumbramiento, mediante comunicación escrita a la Empresa. En caso de necesitar excedencia con plazo posterior a las siete semanas reguladas anteriormente, se reducirá la proporción que corresponda al período de excedencia de tres años.

- A un período de hasta un año para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudieran valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad retribuida.

El período de excedencia en ambos supuestos será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho durante el mismo a asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Tendrá derecho el primer año a la reserva de su puesto de trabajo. A partir del primer año tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores/a. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

- La Empresa podrá sustituir el puesto vacante por la excedencia forzosa, en el caso de que se trate de contrato de trabajo de carácter fijo, por otro trabajador con contrato de carácter interino, en tanto dure el plazo de excedencia.

Si los trabajadores sustituidos tuvieran el carácter de fijos discontinuos, conservarán su puesto en la lista escalafonada y durante el plazo de la excedencia, una vez comunicada la finalización de la misma, se reincorporarán al día siguiente a la terminación de aquella.

2. Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:

##### Maternidad.

La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para la salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

- Adopción o acogimiento de menores de seis años, o mayores de esta edad cuando se trate de discapacitados o minusválidos, o que por circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tenga especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Tanto en los supuestos de parto como de Adopción/ Acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre

los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Cuando el período de suspensión coincida con el período de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

#### Lactancia.

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora de su trabajo que podrán dividir en dos fracciones, cuando se destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

#### Guarda Legal.

El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años, o un disminuido físico o psíquico, o algún descendiente hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad a su cargo y que conviva con el trabajador, siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre un tercio y la mitad de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

## CAPITULO VI

### DEL PERSONAL

#### Sección Primera. Disposiciones generales

##### Artículo 38. Disposiciones generales.

Las clasificaciones del personal consignadas en este Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requiere.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en la Empresa un trabajador que realice las funciones específicas de una categoría profesional determinada habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma asigna el presente Convenio.

Artículo 39. Carácter de los cometidos asignados a cada categoría profesional.

Son, asimismo, meramente enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría profesional., pues todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos u operaciones le ordenen sus inmediatos superiores, dentro de los generales cometidos propios de su grupo profesional, sin menoscabo de su dignidad, y entre los que se incluye la limpieza de los elementos de trabajo que utilice, debiendo en caso de emergencia realizar otras labores.

#### Sección Segunda. Clasificación según la permanencia

Artículo 40. Los trabajadores cuyos servicios tengan la naturaleza de fijos de carácter discontinuo comprendidos en el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 1/1995, deberán figurar en el escalafón previsto en el artículo 57 de este Convenio a los efectos de la llamada prevista en el precepto legislativo citado.

La citación para incorporarse al trabajo se realizará mediante carta certificada con acuse de recibo dirigida al domicilio y teléfono que haya señalado el trabajador, con cuarenta y ocho horas de antelación.

Quienes no acudan sin causa justificada a la llamada de la Empresa, causarán baja definitiva en el escalafón. No obstante, en el plazo de ocho días naturales siguientes a la llamada o citación, el trabajador podrá justificar la no incorporación a su puesto de trabajo. En tal caso, conservará en derecho escalafonal para la siguiente llamada al trabajo.

Sólo se entenderán justificadas, a estos efectos, las situaciones de imposibilidad física por enfermedad o similar y deberán ser comunicadas a la Empresa en el plazo señalado en el párrafo anterior, y debidamente justificadas.

#### Sección Tercera. Grupos Profesionales

##### Artículo 41. Grupos Profesionales.

El personal al servicio de la Empresa quedará comprendido, en razón a la función que desempeñe, en alguno de los siguientes grupos:

1. Grupo de Técnicos.
2. Grupo Administrativo y Comercial.
3. Grupo de Producción y tareas auxiliares.

Artículo 42. Categorías profesionales del Grupo de Técnicos.

El Grupo de Técnicos comprende las siguientes categorías:

- a) Técnicos de Grado Superior.
- b) Técnicos de Grado Medio.
- c) Otros Técnicos no comprendidos en los apartados anteriores.

Artículo 43. Definiciones de las categorías profesionales del Grupo de Técnicos.

Definiciones de las anteriores categorías:

a) Técnicos de Grado Superior. Son los trabajadores que poseyendo un título universitario, de grado superior, o de Escuela Técnica de igual grado, o con conocimientos equivalentes en la materia reconocidos por la Empresa, realizan en la misma funciones propias de dichos títulos y conocimientos.

b) Técnicos de Grado Medio. Son los que poseyendo un título universitario o de Escuela Técnica que no sea de grado superior, o conocimientos equivalentes reconocidos por la Empresa, realizan las funciones propias de dichos conocimientos a las órdenes del personal Directivo o de los Técnicos Superiores en su caso.

c) Otros Técnicos. Tiene la cualidad de Técnicos contemplada en esta categoría aquellos trabajadores que desempeñan tareas para las que se necesita una previa y especial preparación técnica con o sin diplomas específicos, tanto de planeamiento como de ejecución de las mismas, así como de disposición de los recursos técnicos y humanos que a su área o sección de actividad le sean encomendados por sus superiores, de quienes recibirán las órdenes oportunas que desarrollarán de acuerdo con sus conocimientos.

##### Artículo 44. Grupo Administrativo y Comercial.

El grupo de personal Administrativo y Comercial es aquél que desempeña en la Empresa las funciones propias de las tareas administrativas y comerciales.

El personal Administrativo podrá estar adscrito a cualquier área o sección de la Empresa, ya sea de naturaleza administrativa y/o informática, como de apoyo a las de naturaleza técnica, de producción o de actividades auxiliares o comercial.

Por personal Comercial se entiende el que se dedica exclusivamente a las actividades de organización, ejecución y supervisión de ventas, a las que podrá añadirse el seguimiento de todas las incidencias de la mismas hasta la realización del cobro.

Artículo 45. Categorías profesionales del Grupo Administrativo y Comercial.

Las categorías correspondientes a los grupos definidos en el artículo 44 serán:

## 1.º Personal Administrativo:

a) Jefes de Área o Sección. Son empleados que, provistos o no de poderes de Empresa y bajo las órdenes del personal Directivo competente, tienen a su cargo la realización de tareas que requieran conocimientos suficientes para organizar los recursos técnicos y humanos que se pongan a sus órdenes, mediante el desarrollo de los planes que se les fijen, orientando al personal de la respectiva área o sección siendo responsable de la ejecución de los trabajos que les encomienden, incluida la ejecución de los mismos por el personal a su cargo.

b) Oficiales de Primera. Son los empleados que tienen a su cargo un servicio determinado, bajo la dependencia de su superior, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes.

c) Oficiales de Segunda. Son los trabajadores que con iniciativa y responsabilidad restringida realizan tareas de índole administrativa, bien de carácter general o de apoyo personal Técnico o Comercial.

d) Auxiliares. Son aquellos empleados que se dedican a tareas elementales administrativas o de apoyo, así como a las puramente mecánicas derivadas de aquéllas. Podrán realizar tareas no meramente burocráticas, sino otras como: Pesar, anotar pesos, comprobación de existencias, atención de centrales telefónicas, reparto de documentación, fotocopias, recepción y similares.

Dichas tareas, en caso necesario, podrán ser realizadas fuera del centro de trabajo, siempre que lo exija la naturaleza de las mismas.

2.º Personal Comercial: Las categorías para el personal comercial se adaptarán a las definiciones anteriores, asimilándose a la categoría de Oficial de Primera los Gestores Comerciales; y a los de Segunda, los Viajantes y Corredores de Plaza; y a los Auxiliares, las de Degustadores o Demostradores, y en general, los encargados de tareas auxiliares de la Venta, que podrán realizar fuera del Centro de trabajo, como grandes superficies, o similares cuando lo exija la actividad de la Empresa.

Dentro de este grupo se establece como categorías especiales la de Repartidor y/o Autoventa, que se define en el artículo 46, así como la de Administrativo-Almacenero.

Artículo 46. Repartidor y/o Autoventa y Administrativo-Almacenero.

1. Repartidor y/o Autoventa. Son los trabajadores conductores que tienen como función principal realizar la distribución y entrega de productos a los clientes de la Empresa, tomar nota de los pedidos que éstos les hagan y hacerse cargo del cobro y liquidación de las ventas al contado que se les encomienden, así como de la liquidación de las ventas de crédito. Realizarán la carga y descarga del vehículo que se les asigne, ocupándose de su conservación, limpieza y buena presentación. Cuando su trabajo no absorba la jornada completa, se podrán destinar a otros cometidos en la Empresa de acuerdo con su categoría profesional.

2. Administrativo-Almacenero. Son los trabajadores que realizan funciones administrativas en los centros de distribución de apoyo a las funciones comerciales.

Artículo 47. Personal de Producción y actividades auxiliares.

Están incluidos en este grupo todos los trabajadores no comprendidos en ninguno de los ya enunciados que realizan su tarea tanto dentro del proceso productivo estrictamente dicho de las mercaderías elaboradas por la Empresa, como en el acopio de materias primas, distribución de productos y subproductos; mantenimiento de los centros de trabajo y útiles empleados; limpieza y cuidados de los mismos, así como las de vigilancia o control de la seguridad del centro de trabajo.

Artículo 48. Categorías profesionales del Grupo de Producción y Tareas Auxiliares.

Las categorías del personal del grupo descrito en el artículo 47 serán:

Especialistas u Oficial de Primera: Son los operarios que conocen y realizan las operaciones y tareas de mayor complejidad y que requieren mayor destreza en todo el proceso productivo. Se consideran dentro de esta categoría los siguientes puestos:

- Responsable de área dentro de fábrica.

Especialista de Segunda: Son los operarios que conocen y realizan varias operaciones del proceso y están al frente de máquinas de cierta complejidad (ajustes, verificaciones, envases, montajes, etc.) respondiendo del funcionamiento de las mismas. Se consideran dentro de esta categoría los siguientes puestos:

- Oficial de recepción.
- Pasterizadores.
- Esterilizadores.
- Operarios CIP.
- Conductores de envasadoras.

Especialista de Tercera: Son los operarios que conocen y realizan una operación del proceso industrial y están al frente de una máquina, o realizando un proceso básico, respondiendo del funcionamiento. Se consideran dentro de esta categoría los siguientes puestos:

- Conductor de boix.
- Operario cámara de fermentación.
- Operario limpieza mantenimiento-noche.
- Operario Cámara fría. Control de temperaturas.

Peones: Son los operarios que realizan labores para cuya ejecución solamente se requiera práctica operativa previa.

- Operador de paletizado.
- Ayudante de mezclas.
- Reponedores.
- Ayudante de Conductores.
- Operador de limpieza manual.
- Operario cámara frío.
- Operador sobreembalaje.

Oficiales primera mantenimiento: Son los operarios que teniendo un oficio, lo practican con alto grado de perfección, realizando trabajos de carácter general y de carácter especializado en su oficio.

Oficiales segunda mantenimiento: Son los operarios que realizan con adecuada corrección los trabajos de su oficio, pero sin poseer una especialización que les permita realizar trabajos más complejos con perfección.

Oficiales tercera mantenimiento: Son los operarios que han realizado el aprendizaje de un oficio y no han alcanzado los conocimientos y experiencia necesarios para ejecutar los trabajos con la corrección exigida a un oficial de segunda.

Personal de limpieza de dependencias administrativas y similares: Dentro de esta categoría profesional, y con las características específicas de la tarea a que se refiere el enunciado, se comprende al personal dedicado exclusivamente a la misma y que la realiza, generalmente, en jornada incompleta por lo que su salario será fijado por horas empleadas en la misma. En dicho cálculo, y salvo pacto expreso con la Empresa, que otra cosa establezca, quedan comprendidas la totalidad de



los emolumentos, aunque no el incremento de antigüedad que corresponda percibir al trabajador, en razón de la que ostente.

#### Sección Cuarta. De la formación y promoción

##### Artículo 49. Admisión de personal.

La admisión de personal se acomodará a las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento con las siguientes especialidades.

Los contratos formativos se acomodarán a lo dispuesto en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, sin que pueda celebrarse contrato de formación para la categoría de peón.

La Empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas o psicotécnicas que considere conveniente, realizando las mismas directamente o encargándolo a empresas especializadas, con el fin de comprobar su grado de preparación.

Artículo 50. Los trabajadores acogidos a contratos especiales, como los formativos, se regirán en lo no establecido por el presente Convenio por las disposiciones legales o normativas específicas que los regulen.

Trabajador y Empresa podrán concertar cualquiera de los contratos previstos en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren los requisitos exigidos por dichos supuestos.

De manera expresa se conviene que para el supuesto previsto en el artículo 15.1.b) de la Disposición Legal citada, dichos contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzca la causa motivadora del contrato.

Artículo 51. Los trabajadores cuyos servicios tengan la naturaleza de fijos de carácter discontinuo, comprendidos en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se regirán por dicho precepto en lo que se refiere a los períodos de duración en cada año y siéndoles de aplicar el presente convenio en lo no previsto por dicha Disposición Legal.

Artículo 52. El personal comprendido en el artículo anterior deberá figurar en el escalafón a que se refiere el artículo 56 de este Convenio, a efectos de su llamamiento, para lo que estarán relacionados por categorías profesionales y, dentro de ellas, por antigüedad en la Empresa.

La citación para incorporarse al trabajo se realizará mediante carta certificada con acuse de recibo dirigida al domicilio y teléfono que haya señalado el trabajador, con cuarenta y ocho horas de antelación.

Quienes no acudan sin causa justificada a la llamada de la Empresa, causarán baja definitiva en el escalafón. No obstante, en el plazo de ocho días naturales siguientes a la llamada o citación, el trabajador podrá justificar la no incorporación a su puesto de trabajo. En tal caso, conservará el derecho escalafonal para la siguiente llamada al trabajo.

Sólo se entenderán justificadas a estos efectos las situaciones de imposibilidad física por enfermedad o similar y deberán ser comunicadas a la Empresa en el plazo señalado en el párrafo anterior, y debidamente justificadas.

Artículo 53. Serán objeto de concurso-oposición los ascensos del personal siguiente:

- Personal administrativo: De Auxiliar a Oficial de Segunda.
- Personal de producción: De Peón a Oficial de Tercera; de Oficial de Tercera a Oficial de Segunda.

Los ascensos del citado personal se realizarán por medio de concurso-oposición entre los integrantes de las categorías

inferiores, con el mínimo de antigüedad en tal categoría que se determine por el Tribunal a que se refiere el párrafo siguiente.

Dichos concursos serán resueltos por Tribunales paritarios de cuatro miembros, de los que la Empresa designará dos vocales y los representantes de los trabajadores designarán los otros dos.

En los supuestos de igualdad de puntuación al final del concurso de dos o más candidatos, las vacantes se adjudicarán a quienes ostenten mayor antigüedad en la Empresa y subsidiariamente la mayor edad.

No podrán participar al concurso los trabajadores que hayan sido sancionados con la pérdida temporal de ese derecho en tanto no haya transcurrido el período de sanción.

##### Artículo 54. Personal de libre designación.

Salvo para el personal a que se refiere el artículo anterior, las restantes categorías profesionales (las categorías del Grupo de Técnicos; la categoría de Jefe de Área o Sección, y la categoría de Oficial de Primera del Grupo Administrativo; las categorías del Grupo Comercial, Responsable de Turno y Gestores de departamento, así como el personal adscrito a la secretaría del personal directivo), serán de libre designación por la Empresa.

##### Artículo 55. Relación de personal.

La Empresa confeccionará y entregará a los representantes de los trabajadores una relación del personal que contendrá la totalidad del que esté a su servicio a 31 de diciembre de cada año, clasificados por grupos y categorías profesionales y, dentro de éstas, ordenados por antigüedad en la misma, y con expresión de la antigüedad en la Empresa, especialmente, se incluirán los contratos formativos.

##### Artículo 56. Escalafón de trabajadores fijos discontinuos.

Durante el mes de enero de cada año se expondrá en la Empresa relación de los trabajadores contratados para trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuos en la que se expresará la correspondiente antigüedad de tales trabajadores por categorías profesionales.

## CAPITULO VII

### DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN EL SENO DE LA EMPRESA

Artículo 57. La actividad sindical en la Empresa queda garantizada por el estricto cumplimiento de los preceptos contenidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, 11/1985, de 2 de agosto, así como por lo dispuesto en los artículos siguientes en cuanto puedan ampliar los derechos allí reconocidos a los trabajadores.

Artículo 58. En cuanto a representación y acción sindical en la Empresa, se estará a lo dispuesto en el artículo 10.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, si bien el número mínimo de trabajadores que señala dicho precepto, a los efectos de designación de Delegados Sindicales, queda fijado en doscientos.

##### Artículo 59. Funciones de los Delegados Sindicales.

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud Laboral y Comisión Paritaria de Interpretación, con voz pero sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias

en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por Ley y por el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato un tablón de anuncios que deberá situarse dentro de la Empresa y en el lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. La Empresa pondrá a disposición del Delegado Sindical y del Comité de Empresa, para su utilización y realización de tareas afines a ambos órganos, un local a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

10. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de funciones sindicales que le son propias.

#### Artículo 60. Cuota Sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados al Sindicato/s, que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorro, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las anteriores detracciones hasta nueva indicación en contrario del trabajador, lo que deberá ser notificado igualmente por escrito.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación Sindical en la Empresa (Delegado Sindical), si la hubiera.

#### Artículo 61. Excedencias.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

#### Artículo 62. De los Comités de Empresas.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

1.º Ser informados por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa, así como acerca de las previsiones sobre celebración de nuevos contratos con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en caso que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoraciones de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación de «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuesto de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedad profesional y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses, y los ascensos.

2.º Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa o los organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

3.º Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

4.º Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el crecimiento de la Empresa.

5.º Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

6.º Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán el sigilo profesional en todo lo referente

a los apartados a) y c) del punto 1.º de este artículo, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

7.º El Comité de Empresa velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o que se pacte, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política nacional de empleo.

#### Artículo 63. Garantías.

1. Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por renovación o dimisión, y siempre que el despido o cualquiera otra sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de la representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que se oirá a los demás representantes de los trabajadores, y al Delegado del Sindicato (Delegado Sindical), en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas, cualesquiera que sean las alegadas.

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

3. Expresar, colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

4. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

5. Los representantes de los trabajadores a que se refiere este artículo podrán acumular entre sí las horas de crédito retribuidas a que se refiere el apartado anterior con los siguientes requisitos:

a) Tendrán que estar afiliados o ser miembros del mismo Sindicato al momento de resultar elegidos.

b) Deberá ser notificada fehacientemente la Empresa por el Sindicato, antes de la finalización de trimestre natural, sobre los planes de acumulación de horas de crédito para el siguiente.

### CAPITULO VII

#### FALTAS Y SANCIONES

##### Artículo 64. Clasificación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves.

##### A) Serán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes.
2. Las discusiones violentas con los compañeros de trabajo.
3. Las consignadas en el art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

##### B) Serán faltas graves:

1. Las faltas no justificadas de asistencia al trabajo.
2. Ausentarse sin licencia del centro de trabajo.
3. Simular la presencia de otro trabajador efectuando el control por él.

4. Fingir enfermedad o accidente, o pedir permiso alegando causa inexistente.

5. No comunicar dentro del plazo que exijan las disposiciones legales los cambios que se produzcan en la situación personal o familiar del trabajador y que hayan de tener transcendencia en las declaraciones que la Empresa esté obligada a efectuar como consecuencia de ellos.

6. El quebrantamiento de la reserva obligada, sin que produzca graves perjuicios.

7. Los trabajos mal realizados por negligencia, falta de atención o cuidado que originen averías, deficiencias en la producción o pérdida de materias primas, superiores a lo normalmente admisible.

8. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de trabajo impartidas por los superiores que no sea calificable como falta muy grave.

9. La reincidencia o reiteración en faltas leves.

10. Cualquier acto considerado temerario que pueda originar una situación de riesgo grave para la propia integridad del trabajador o la de otros trabajadores.

##### C) Serán faltas muy graves:

1. Las consignadas en el artículo 54 de Estatuto de los Trabajadores.

2. Descubrir planes de la Empresa, utilizar indebidamente documentos y/o revelar fórmulas de la misma, etc., sea cual fuere el fin con que se realice.

#### Artículo 65. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
- Inhabilitación para el ascenso por plazo de un año.
- Despido.

### CAPITULO IX

#### DISPOSICIONES VARIAS

##### Artículo 66. Cierre de Empresa.

Continuará la obligación de abonar la totalidad de los haberes salariales, que los trabajadores vinieran percibiendo, en los casos en que, por resolución o sentencia firme e irrecorrible, dictada por la Autoridad Administrativa o Judicial, se acordara el cierre de algún centro por incumplimiento de la normativa higiénico-sanitaria en la fabricación de alimentos y, consecuentemente, los trabajadores no pudieran realizar su prestación laboral.

##### Artículo 67. Cesión o venta de Centro de Trabajo.

En caso de venta, total o parcial, de algún centro de trabajo, los nuevos propietarios quedarán subrogados en los mismos derechos y obligaciones laborales y de seguridad social del anterior, así como en cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiera adquirido el propietario cedente.

Salvo pacto en contrario, una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión, seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación.

En caso de que posteriormente a la cesión o venta, se produzca el cierre del centro de trabajo, Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A., ofrecerá a los trabajadores que lo soliciten un puesto de trabajo, que no suponga ningún decremento económico con respecto a su puesto de trabajo de origen, en el centro de trabajo más cercano al actual.

#### Artículo 68. Reconocimientos médicos.

La Empresa vendrá obligada a establecer lo necesario para que todos sus trabajadores tengan, como mínimo, un reconocimiento médico al año. Su resultado, que se encontrará a disposición de la Empresa, deberá ser facilitado a los interesados a su requerimiento, respetándose siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

#### Artículo 69. Prendas de trabajo.

La Empresa quedará obligada a facilitar a los trabajadores que realicen operaciones manuales dos equipos de trabajos al año y un par de zuecos o calzados adecuados cada seis meses, cuando aquéllos presten servicio en lugares donde sus pies tengan contacto con la humedad.

También facilitarán uniformes de invierno y verano al personal de reparto, Cobradores, Conductores y Subalternos, cuando lo usen en su función.

#### Artículo 70. Servicios necesarios en fábrica.

En los supuestos especiales y puntuales en los que coincidan tres días festivos consecutivos entre festivos y de descansos, se prestarán servicios en fábrica los días que por la Empresa se consideren necesario, y ello con la finalidad de que la materia prima recepcionada no se deteriore e inutilice, sin perjuicio de su remuneración como horas extraordinarias.

#### Artículo 71. Jubilaciones anticipadas.

Previo acuerdo entre Empresa y trabajador, podrá procederse a la jubilación de trabajadores al cumplir los sesenta y cuatro años, o una vez que los hayan cumplido, siempre que se contrate un nuevo trabajador, en la forma y condiciones, y cumpliendo los requisitos que establece el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, y Disposiciones concordantes sobre la materia.

El trabajador que promueva su jubilación entre los 61 y los 65 años, percibirá un premio de jubilación, de 4 mensualidades de su salario.

#### Artículo 72. Comisión Paritaria.

Para la solución de cuantas dudas y conflictos puedan surgir en la interpretación y cumplimiento del presente Convenio, así como para lo demás que le atribuya el mismo, se crea una Comisión Paritaria integrada por seis miembros (tres de la representación empresarial y tres de la representación social).

Cada representación podrá acudir a las sesiones con asesores, que tendrán voz pero no voto.

La Comisión se reunirá una vez al trimestre en el caso de que existan asuntos concretos a tratar, que deberán ser comunicados por una parte a la otra con quince días de antelación como mínimo.

La propia Comisión regulará sus normas de actuación y forma de adoptar los acuerdos, que serán tomados por consenso entre las representaciones empresarial y social.

Será preceptivo acudir a la Comisión Paritaria como trámite previo al ejercicio de acciones ante el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Andalucía (SERCLA), así como al ejercicio de acciones judiciales cuando la cuestión verse sobre interpretación del presente Convenio.

Artículo 73. Prestación económica durante la situación de incapacidad temporal.

A partir de 1 de enero de 2004, la Empresa, durante la situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, complementará las prestaciones durante la baja hasta el 100% de la base reguladora. Dicho complemento solamente será por la primera baja que se produzca dentro del año natural, no correspondiendo en caso de segunda o posteriores bajas, aun cuando la misma sea debida a distinta causa.

A partir de 1 de enero de 2004, la Empresa, durante la situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, complementará las prestaciones hasta el 100% del promedio de las bases reguladoras de los seis meses naturales anteriores a la fecha de incapacidad temporal.

#### Artículo 74. Préstamos.

La Empresa habilitará un fondo de 6.000 €, para conceder préstamos, que otorgará a personal fijo que lo solicite hasta un máximo de 1.500 €, a descontar a razón de 100 €, hasta un máximo de 15 pagos.

#### Artículo 75. Premios de natalidad y nupcialidad.

Los premios de natalidad y nupcialidad quedan establecidos respectivamente en 120 €, durante la vigencia del presente convenio, abonables previa comprobación de los hechos que lo fundamentan.

#### Artículo 76. Ayuda Escolar.

El trabajador con hijos en edad escolar, percibirán por cada hijo con una edad inferior a 16 años durante la vigencia del presente convenio, en el mes de septiembre, previa acreditación, un complemento de 30 € en concepto de ayuda escolar, para compensar el gasto por la compra de libros.

Disposición adicional primera. Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa se compromete a reducir la eventualidad existente tanto en la forma de contratos eventuales directos con la Empresa como indirectos a través de Empresas de trabajo temporal, a razón de un 20% en cómputo anual por cada uno de los años de vigencia del Convenio.

El porcentaje anterior se calculará tomando la media de contratos de los primeros seis meses de cada uno de los años, descontando los contratos por ETT, de sustitución bajas por IT, maternidad o causa de absentismo y los contratos de duración inferior a un mes.

Se utilizarán los contratos para el fomento de la contratación indefinida vigente en cada momento, para lograr el aumento de la plantilla fija en el porcentaje establecido.

Se harán preferentemente estables a aquellos trabajadores que vengán prestando servicio en la Empresa durante un mayor período de tiempo.

Anualmente se reunirán las partes para constatar el porcentaje aplicado.

Disposición adicional segunda. La Empresa estará obligada a abonar la nómina de cada mes el día 10 del mes siguiente, no obstante, si éste coincidiera en fiesta o domingo, se abonará el día anterior hábil.

Disposición transitoria. El disfrute de las vacaciones, según dispone el artículo 20 del presente articulado tendrá efectos desde el 1 de enero de 2005, no obstante, si algún trabajador quisiera optar por las condiciones pactadas en el artículo relacionado, podrá solicitarlo a la Dirección de la Empresa.

El punto C del artículo 17 del presente Convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2005, no obstante, de acuerdo entre las partes se podrá pactar su aplicación parcial en el 2004.

*RESOLUCION de 28 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo Interprovincial de 4 de marzo de 2005 por el que se instaura un sistema de solución de determinados conflictos individuales en el seno del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, y como consecuencia se produce un cambio de denominación del sistema que pasa a ser la de «Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía».*

Visto el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005 por el que se instaura un sistema de solución de determinados conflictos individuales en el seno del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, y como consecuencia se produce un cambio de denominación del sistema que pasa a ser la de «Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía», de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el 90, apartados 2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Competencias en materia de Trabajo, y Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 11/2004, de 24 de abril, sobre reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

#### RESUELVE

Primero. Ordenar la inscripción del citado acuerdo interprofesional del SERCLA en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a las partes.

Segundo. Remitir un ejemplar al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del texto en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 28 de marzo de 2005.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

ACUERDO INTERPROFESIONAL POR EL QUE SE INSTAURA UN SISTEMA DE SOLUCION DE CONFLICTOS INDIVIDUALES EN EL SENO DEL SERCLA

En Sevilla, a cuatro de marzo de dos mil cinco.

#### REUNIDOS

Don Manuel Chaves González, Excmo. Sr. Presidente de la Junta de Andalucía.

Don Santiago Herrero León, Presidente de la Confederación de Empresarios de Andalucía.

Don Manuel Pastrana Casado, Secretario General de la Unión General de Trabajadores de Andalucía, y don Francisco Carbonero Cantador, Secretario General de Comisiones Obreras de Andalucía.

#### INTERVIENEN

Don Manuel Chaves González en su calidad de Presidente de la Junta de Andalucía, y en virtud de la representación legal que de la misma ostenta, actuando en este acto como garante de los compromisos que sobre la puesta en marcha y desarrollo de este Sistema, se derivan para la Junta de Andalucía, en virtud de los Acuerdos que se suscriben.

Don Santiago Herrero León, en nombre y representación de la Confederación de Empresarios de Andalucía, en su condición de Presidente de la misma, cargo para el que fue elegido en la Asamblea General celebrada en Sevilla el 21 de febrero del año 2002, y que actualmente desempeña.

Don Manuel Pastrana Casado, en nombre y representación de la Central Sindical Unión General de Trabajadores de Andalucía, en su condición de Secretario General, cargo para el que fue elegido en el VII Congreso Regional de la Organización, celebrado en Granada el 13 de abril del año 2002 y que actualmente desempeña, y don Francisco Carbonero Cantador en nombre y representación de la Central Sindical Comisiones Obreras de Andalucía, en su condición de Secretario General, cargo para el que fue elegido en el IX Congreso de esta Organización, celebrado en Sevilla el día 3 de diciembre del año 2004, y que actualmente desempeña.

Las Organizaciones Sindicales y Empresarial representadas en este acto, suscriben este Acuerdo en su condición de Organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto, y como Organización empresarial más representativa en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en virtud 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.

#### EXPONEN

Con fecha 3 de abril de 1996, las Organizaciones Confederación de Empresarios de Andalucía, Unión General de Trabajadores de Andalucía y Comisiones Obreras de Andalucía suscribieron el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, actuando la Junta de Andalucía como testigo y garante de lo acordado. En dicho Acuerdo se preveía la posibilidad de ampliar en el futuro su ámbito de actuación a los conflictos individuales (Disposición Adicional 2.<sup>a</sup>), una vez evaluados los resultados del Sistema.

Por su parte, el VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, de 25 de enero de 2005, valoró positivamente el Sistema, considerando que el mismo «ha permitido una mejora sustancial de nuestro sistema de relaciones laborales, contribuyendo al consenso y al diálogo entre los interlocutores sociales y promocionando la paz social». En la misma línea se inscriben las estipulaciones del apartado 3.3 del Eje III «Cultura de la calidad en el empleo», denominado «Afianzamiento y perfeccionamiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos», entre las que se reitera la necesidad de ampliar el actual sistema a los conflictos individuales, una vez cumplidas las previsiones contenidas en la citada Disposición Adicional 2.<sup>a</sup>

Por todo lo anterior, las Organizaciones firmantes estiman llegado el momento de ampliar este Sistema para la solución de las controversias de carácter individual surgidas en el ámbito laboral, facilitando a los empresarios y trabajadores, medios propios y autónomos emanados de la voluntad de las partes, considerados como instrumentos idóneos para alcanzar soluciones pacíficas y armonizadas en el conflicto de carácter individual, como en su día fue puesto de manifiesto por el Acuerdo constitutivo del SERCLA. En base a las siguientes:

#### ESTIPULACIONES

Primera. Naturaleza jurídica.

En virtud de las previsiones contenidas en el apartado tercero del art. 83 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, el presente Acuerdo tiene la naturaleza de Interprofesional, con la eficacia, valor