

Si bien la Constitución en su artículo 28.2 reconoce a los trabajadores el derecho de huelga para la defensa de sus intereses, también contempla la regulación legal del establecimiento de garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, y el artículo 10 del Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo, faculta a la Administración para, en los supuestos de huelgas de empresas encargadas de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad, acordar las medidas necesarias a fin de asegurar el funcionamiento de los servicios.

El Tribunal Constitucional en sus Sentencias 11, 26 y 33/1981, 51/1986 y 27/1989 ha sentado la doctrina en materia de huelga respecto a la fijación de tales servicios esenciales de la comunidad, la cual ha sido resumida últimamente por la Sentencia de dicho Tribunal 43/1990, de 15 de marzo.

De lo anterior resulta la obligación de la Administración de velar por el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad, pero ello teniendo en cuenta que «exista una razonable proporción entre los servicios a imponer a los huelguistas y los perjuicios que padezcan los usuarios de aquéllos, evitando que los servicios esenciales establecidos supongan un funcionamiento normal del servicio y al mismo tiempo procurando que el interés de la comunidad sea perturbado por la huelga solamente en términos razonables».

Es claro que los trabajadores del Hospital del Poniente, en Almería, prestan un servicio esencial para la comunidad, cuya paralización puede afectar a la salud y a la vida de los usuarios de la sanidad pública, y por ello la Administración se ve compelida a garantizar el referido servicio esencial mediante la fijación de los servicios mínimos en la forma que por la presente Orden se determina, por cuanto que la falta de protección del referido servicio prestado por dicho personal colisiona frontalmente con los derechos a la vida y a la salud proclamados en los artículos 15 y 43 de la Constitución española.

De acuerdo con lo que disponen los preceptos legales aplicables, artículos 28.2, 15 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 del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía de 5 de octubre de 1983, y la doctrina del Tribunal Constitucional relacionada,

DISPONEMOS

Artículo 1. La situación de huelga, que podrá afectar a todos los trabajadores del Hospital del Poniente, en Almería, desde las 8,00 horas del día 23 de enero de 2001 con carácter de indefinida, se entenderá condicionada al mantenimiento de los mínimos necesarios para el funcionamiento de este servicio.

Artículo 2. Por las Delegaciones Provinciales de las Consejerías de Empleo y Desarrollo Tecnológico y de Salud de Almería se determinarán, oídas las partes afectadas, el personal y servicios mínimos estrictamente necesarios para asegurar lo anteriormente dispuesto.

Artículo 3. 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 4. 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 5. Sin perjuicio de lo que establecen los artículos anteriores, deberán observarse las normas legales y reglamentarias vigentes en materia de garantías de los usuarios de establecimientos sanitarios, así como se garantizará, finalizada la huelga, la reanudación normal de la actividad.

Artículo 6. La presente Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 15 de enero de 2001

JOSE ANTONIO VIERA CHACON
Consejero de Empleo y Desarrollo
Tecnológico

FRANCISCO VALLEJO SERRANO
Consejero de Salud

Ilmo. Sr. Director General de Trabajo y Seguridad Social.
Ilmo. Sr. Director Gerente del Servicio Andaluz de Salud.
Ilmos. Sres. Delegados Provinciales de las Consejerías de Empleo y Desarrollo Tecnológico y de Salud de Almería.

RESOLUCION de 19 de diciembre de 2000, 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 Yogures Andaluces, S.A. (710092).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Yogures Andaluces, S.A. (Código de Convenio 7100902), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 5 de diciembre de 2000, suscrito por la representación de la empresa y la de sus trabajadores con fecha 4 de diciembre de 2000, 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 6/2000, de 28 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías y, Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

RESUELVE

Primero. Ordenar la inscripción del texto 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 mismo 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, 19 de diciembre de 2000.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA YOGURES
ANDALUCES, S.A.

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 Yogures Andaluces, 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 Yogures Andaluces, 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 Yogures Andaluces, 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 2000 a 31 de diciembre del 2003, 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 2003.

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 2004.

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 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.

4. 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.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, comprendidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, se llevarán a cabo de conformidad con lo dispuesto en dicho artículo.

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 1.810 horas.

La distribución de dicha jornada en la Empresa y/o Secciones de la misma, será pactada entre los representantes legales de los trabajadores y la Dirección. El sábado será día laborable, pero si las circunstancias y condiciones de cada tarea lo permiten, la jornada se distribuirá preferentemente de lunes a viernes.

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

A) Fábrica: Para el personal de Fábrica, la jornada será de cuarenta horas en cómputo semanal, distribuidas de lunes a viernes.

B) Plataforma: Para este personal, la jornada será igualmente de cuarenta horas semanales, pero distribuidas de la siguiente manera:

- De lunes a viernes: Siete horas.
- El sábado: Cinco horas.

C) Mantenimiento: Para el personal adscrito al Departamento de Mantenimiento, la jornada también será de cuarenta horas semanales, pero con la siguiente distribución:

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

D) Personal comercial: De lunes a sábado, sin perjuicio del régimen de descanso establecido en el art. 23 del presente Convenio Colectivo.

E) 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.

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 periodos en los que la fabricación así lo admita, y atendándose a lo dispuesto en los apartados siguientes:

a) Su ámbito personal de aplicación será el personal de Fábrica, Plataforma y Mantenimiento. 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 veinticuatro horas.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias en la Empresa se ajustará a los siguientes 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 pondrán 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 extraordinarias que se realicen coincidiendo con el descanso semanal en sábado, se abonarán incrementado un 100% el salario/hora de cada categoría profesional.

Asimismo, las horas extraordinarias que se realicen en días festivos o domingos, se abonarán incrementando un 200% el salario/hora 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.

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 treinta días naturales.

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 de forma ininterrumpida durante los meses de junio a septiembre. No obstante lo anterior, la Empresa podrá fijar, por necesidades de servicio, hasta un máximo de quince días en los restantes meses del año, incrementando, en este caso, el plus de vacaciones a abonar al trabajador en un treinta por ciento.

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.

El importe correspondiente a este concepto se abonará a los trabajadores el día anterior al de inicio del disfrute.

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 siguientes:

- a) Por contraer matrimonio: Quince días naturales.
- b) Por nacimiento de hijos: Tres días naturales.
- c) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Tres días naturales. Si el hecho tuviera lugar en distinta provincia a la de residencia del trabajador, el permiso se ampliará a cinco días naturales.
- d) Por traslado de domicilio habitual: Un día natural.
- e) Por necesidad de atender personalmente asuntos propios de justificada urgencia: Tres días naturales. 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.
- f) 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.

Artículo 22. Excepción y prima al descanso dominical y en festivos.

Los trabajadores adscritos a las Secciones cuya actividad esté relacionada con la recepción de materia prima que precise un tratamiento inmediato quedarán exceptuados del descanso semanal y en festivos en los que sea necesario realizar el referido tratamiento, compensándose con las siguientes cantidades:

- a) En sábados: 15.000 ptas.
- b) En domingos y festivos: 22.500 ptas.

Artículo 23. Días libres. 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 la 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 supuestos 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 2001, si por necesidades de servicio el trabajador no pudiese disfrutar el día libre, la Empresa, en compensación, le abonará la suma de cinco mil pesetas 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 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% ": 6 días.
- De 2,51% a 3,50% ": 5 días.
- De 3,51% a 4,00% ": 4 días.
- De 4,00% a 4,50% ": 3 días.
- De 4,51% a 5,00% ": 2 días.
- De 5,00% a 5,50% ": 1 día.
- Más de 5,50% ": 0 días.

La regla para obtener el porcentaje de absentismo será la siguiente: Los días de absentismo (computándose a tal efecto enfermedad, accidente, 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 24. Salario base.

En la tabla que figura en el Anexo I, se detallan las retribuciones que por este concepto corresponde a cada trabajador con arreglo a su categoría profesional y rendimiento normal durante la jornada de trabajo vigente al 1 de enero de 2000.

Para el año 2000, se incrementarán todos los conceptos salariales, excepto incentivos y comisiones, en un 5%, con cláusula de revisión si el IPC superase el 4%, aplicándose con carácter retroactivo a 1 de enero de 2000.

Para los años 2001 y 2002, todos los conceptos salariales, incluidos incentivos y comisiones, se incrementarán en el IPC previsto para cada uno de los referidos años más el uno por ciento, con revisión posterior al IPC real sobre el IPC previsto. Para el año 2003, todos los conceptos salariales, incluidos incentivos y comisiones, se incrementarán en atención al IPC previsto para el citado año más un uno y medio por ciento, con 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 25. 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 setecientos treinta y cinco pesetas (735 ptas.) durante el período de 1 de enero a 31 de diciembre de 2000.

Para el año 2001 y 2002, las cuantías salariales se incrementarán en el IPC previsto para cada uno de los referidos

años más el uno por ciento, con revisión posterior al IPC real. Para el año 2003 se producirá un incremento en atención al IPC previsto para el citado año más un uno y medio 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. 24, para el salario base.

Artículo 26. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un veinticinco por ciento sobre el salario base.

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 27. Plus de cámara.

El personal que habitualmente preste sus servicios tanto en cámara fría como en cámara caliente tendrá una retribución específica consistente en seis mil quinientas veinticinco pesetas (6.525 ptas.) mensuales. La cantidad que viene percibiendo por este concepto el Almacenero de las Delegaciones Comerciales, actualmente en cuatro mil pesetas mensuales, se le mantendrá como complemento personal.

Artículo 28. 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 29. 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 que tenga el trabajador.

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

Artículo 30. 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 31. Quebranto de moneda.

El Administrativo-Almacenero y el Cajero Central que realicen tareas de cobro en efectivo metálico percibirán mensualmente por este concepto las cantidades de cinco mil doscientas sesenta y seis pesetas mensuales (5.266 ptas.) el primero, y cuatro mil ochocientos cincuenta y seis pesetas mensuales (4.856 ptas.) los dos últimos. La cantidad que viene percibiendo por este concepto el Vendedor, actualmente en tres mil quinientas pesetas mensuales (3.500 ptas), se le mantendrá como complemento personal.

Las referidas cantidades son vigentes al 1 de enero de 2000 y se revisarán según Convenio.

Artículo 32. Ayuda para comida del personal de Fábrica.

Para el conjunto de los trabajadores del centro de trabajo de Sevilla, excepto para Vendedores, se mantiene el denominado «vale de comida», el cual queda fijado para el año 2000 en cuatrocientas setenta y cinco pesetas (475 ptas.) y para el año 2001, se fija en quinientas pesetas (500 ptas.). Para los años 2002 y 2003, el importe del vale se incrementará según Convenio.

Artículo 33. 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 2000, la cantidad por día efectivo de trabajo de setecientos ochenta y siete pesetas (787 ptas.). Para los casos de gestores comerciales, mil doscientas pesetas (1.200 ptas.). El percibo de estas cantidades es incompatible con la «ayuda para comida de personal de fábrica». Para el año 2001, el importe será de ochocientos setenta y cinco pesetas (875 ptas.) para los vendedores, y mil doscientas cincuenta pesetas (1.250 ptas.) para los gestores comerciales. Para los años 2002 y 2003, el importe de la ayuda se revisará, incrementará según Convenio.

Artículo 34. 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 no solamente laboral, será el siguiente:

Por muerte e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: 2.000.000 de pesetas.

Gastos de sepelio: 250.000 pesetas.

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 cinco millones de pesetas (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 35. Dietas.

Los trabajadores, exceptuados los que se refieren los arts. 32 y 33 de éste 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 mil quinientas pesetas (1.500 ptas.) 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 tres mil pesetas (3.000 ptas.) 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 2001.

Artículo 36. Cesta de Navidad.

La Empresa entregará a los trabajadores que permanezcan 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 37. 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 cincuenta mil pesetas (50.000 ptas.). La expresada cantidad, con efecto 1 de enero de 2001, será objeto de incremento según 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.

4. La prima de vacaciones será pagada al trabajador el día anterior al del inicio del disfrute y en proporción al tiempo de disfrute que vaya a realizar.

Artículo 38. Excedencia por maternidad.

Las trabajadoras tanto fijas como de carácter fijo-discontinuo tendrán derecho, si lo solicitasen, a la excedencia forzosa con los siguientes requisitos y condiciones:

1. El plazo de excedencia forzosa no podrá superar los tres años, contados desde la fecha del nacimiento del hijo, y se iniciará, una vez efectuada la opción del apartado siguiente, de forma automática, al día siguiente de causar el alta por maternidad.

2. La trabajadora habrá de optar por dicho derecho, dentro de las siete semanas siguientes a la fecha del alumbramiento, mediante comunicación escrita a la Empresa.

3. La Empresa podrá sustituir el puesto dejado por la excedente forzosa, en el caso de que se trate de contrato de trabajo de carácter fijo, por otro trabajador con 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 a que se refiere el art. 62 durante el plazo de la excedencia, y serán llamados con preferencia, una vez hayan comunicado la finalización de aquélla.

4. En el caso de producirse un nuevo alumbramiento durante el disfrute de una excedencia, podrá la trabajadora solicitar una nueva, con los mismos requisitos y condiciones, y sin que sea acumulable el plazo que falte por disfrutar de la primera excedencia, ni procederá, lógicamente, el derecho de baja por maternidad.

CAPITULO VI. DEL PERSONAL

SECCION PRIMERA. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 39. 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 40. 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.

SECCION SEGUNDA. CLASIFICACION SEGUN LA PERMANENCIA

Artículo 41. 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 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.

SECCION TERCERA. GRUPOS PROFESIONALES

Artículo. 42. 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 43. 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 44. 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. Tienen 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 45. 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 las mismas hasta la realización del cobro.

Artículo 46. Categorías profesionales del Grupo Administrativo y Comercial.

Las categorías correspondientes a los grupos definidos en el artículo 45 serán:

1.º Personal Administrativo:

a) Jefes de Área o Sección. Son empleados que, provistos o no de poderes de la 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, orientado 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 un 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 47, así como la de Administrativo-Almacenero.

Artículo 47. 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 48. 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 de las actividades auxiliares necesarias para su ejecución, sea 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 49. Categorías profesionales del Grupo de Producción y Tareas Auxiliares.

Las categorías del personal del grupo descrito en el artículo 48 serán:

Especialistas u Oficial de Primera. Son aquellos trabajadores que, con conocimiento práctico pleno de las operaciones de elaboración de uno o varios productos lácteos, realizan una o varias de las mismas; o los que conocen, igualmente, un oficio de naturaleza auxiliar de la producción, manejando las máquinas o vehículos más complejos de los de su clase; y/o tienen, a su cargo el cuidado y/o mantenimiento de los mismos.

Especialistas u Oficiales de Segunda. Se consideran como tales a aquellos trabajadores que conocen varias fases de la elaboración de un producto y realizan alguna de ellas; o los que, teniendo conocimientos de un oficio auxiliar, realizan los trabajos de complejidad media debiendo conocer el funcionamiento de las máquinas y vehículos lo suficiente para detectar cualquier anomalía, subsanan las que no tengan especial dificultad.

Especialistas u Oficial de Tercera. Son los trabajadores que tienen conocimientos para realizar una operación o fase del proceso de elaboración de un producto, o tienen un oficio para el que no se necesita especial cualificación y/o manejan una máquina sencilla sin tener a su cargo más que el cuidado del buen funcionamiento y el deber de poner en conocimiento del superior cualquier anomalía en el mismo.

Dentro de esta categoría se comprende al personal que realice tareas de vigilancia y limpieza de las zonas de producción y almacenamiento donde se establezcan.

Peones. Constituyen esta categoría los trabajadores que realizan tareas que no requieren especiales conocimientos, sino fundamentalmente esfuerzo físico.

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.

SECCION CUARTA. DE LA FORMACION Y PROMOCION

Artículo 50. 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 51. Los trabajadores acogidos a contratos especiales, como los formativos, se registrarán 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 52. Los trabajadores cuyos servicios tengan la naturaleza de fijos de carácter discontinuo, comprendidos en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se registrarán 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 53. El personal comprendido en el artículo anterior deberá figurar en el escalafón a que se refiere el artículo 57 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 54. 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 55. 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 y las Categorías de Oficial de Primera del Grupo de Producción y Especialistas, así como el personal adscrito a la secretaría del personal directivo), serán de libre designación por la Empresa.

Artículo 56. 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 57. 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 58. 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 59. 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 60. 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, cuya representación ostente el Delegado, 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 61. 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 62. 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 63. 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 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 la 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 supuestos 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, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, 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 racional de empleo.

Artículo 64. 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 revocación 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 65. 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.

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 trascendencia 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 pérdidas 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.

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 66. 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 67. 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 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 servicios 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 considere necesario, y ello con la finalidad de que la materia prima recepcionada no se deteriore e inutilice, sin perjuicio de su renumeración 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.

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 Reso-

lución 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 2001, la Empresa, durante la situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, complementará las prestaciones durante la baja hasta el 80% 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 2001, 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.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Durante la vigencia del presente Convenio, en relación a los contratos eventuales actualmente existentes en la Empresa con una duración superior a tres años, computándose todos los períodos en que el trabajador ha estado contratado, la Empresa se compromete a transformar durante los años 2000 y 2001 el 50%; el año 2002, el 25% y el año 2003, el 25% de los contratos que tengan la condición de eventual en contratos de duración indefinida, que se adecuarán, en lo posible, a la modalidad del contrato para el fomento de la contratación indefinida. En cuanto al orden de preferencia se hará por Secciones y orden de antigüedad en la Empresa.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Se podrá adherir al presente Convenio Colectivo cualquier centro de trabajo ubicado en Extremadura y aquellos otros que se creen.

DENOMINACION	SUELDO MENSUAL	SUELDO DIARIO
TECNICO COMERCIAL	140.970	-
TECNICO PRAC.	81.870	-
JEFE DE CONTABILIDAD	153.660	-
TECNICO ADMINISTRATIVO	151.050	-
TECNICO JEFE	225.540	-
TECNICO SUPERIOR	175.410	-
TECNICO SUPERIOR T.P.	71.160	-
JEFE PRIMERA	129.990	-
OFICIAL 1ª ADMTVO.	104.640	-
OFICIAL 2ª ADMTVO.	95.400	-
AUXILIAR ADMTVO.	65.760	-
AUXILIAR ADMTVO. T.P.	81.870	-
CONSERJE	86.460	-

DENOMINACIÓN	SUELDO MENSUAL	SUELDO DIARIO
AUXILIAR LABORATORIO	81.750	-
DIRECTOR FABRICA	142.890	-
DELEGADO DE VENTAS	142.860	-
PROMOTOR DE VENTAS	104.790	-
VENDEDOR AUTOVENTA		2.794
MERCHAND		2.729
AUX. ADMTVO. ALMACENERO		2.794
ESPECIALISTA 3ª		2.780
PEON		2.725
OFICIAL LABORATORIO	92.910	-
TECN. COMERCIAL SUPERIOR	196.350	-
JEFE DE COMPRAS	151.050	-
AUX. LABORATORIO	81.870	-
JEFE ALMACEN	125.460	-
JEFE FABRICA	125.460	-
ENCARGADO	105.000	-
OFICIAL 1ª O.U.		3.131
JEFE LABORATORIO	128.130	-
ESPECIALISTA 1ª		2.882
ESPECIALISTA-2ª		2.828

CONSEJERIA DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES

RESOLUCION de 26 de diciembre de 2000, por la que se corrige una omisión contenida en la de 21 de enero de 2000, en la que se modifica la subvención concedida a la entidad promotora KNA, SA. Exp.: 11.1.0041/96, 35 viviendas de Protección Oficial de Régimen Especial en Alquiler en la parcela E-5 Polígono San García, de Algeciras (Cádiz).

La Resolución de 21 de enero de 2000 (BOJA núm. 22, de 22 de febrero de 2000) contenía una omisión en su apartado segundo en lo que se refiere al abono del primer hito equivalente al 75% de la subvención concedida que es necesario corregir, el cual debe expresar lo siguiente:

Donde dice: «75% a la presentación de».

Debe decir: «75% a la publicación de la Resolución de concesión».

Se autoriza al Viceconsejero para que dicte las instrucciones necesarias para su ejecución, desarrollo y cumplimiento

de lo dispuesto en la presente Orden, que entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Lo que comunico a VV.II. para su conocimiento y efectos.

Sevilla, 26 de diciembre de 2000

CONCEPCION GUTIERREZ DEL CASTILLO
Consejera de Obras Públicas y Transportes

RESOLUCION de 26 de diciembre de 2000, por la que se otorga una subvención excepcional a favor de la Sociedad Metro de Sevilla, SA, para la financiación de actuaciones referidas al Metro de Sevilla.

ANTECEDENTES

Con fecha 15 de diciembre de 1999 fue suscrito entre la Junta de Andalucía y el Ayuntamiento de Sevilla un Convenio de Colaboración para la constitución de la entidad Metro de Sevilla, S.A., habiéndose suscrito el capital social fundacional, de acuerdo con lo dispuesto en la cláusula tercera, a partes