

de la Junta de Andalucía, publicado en BOJA núm. 225, de 21 de noviembre de 2003, y a tenor de lo dispuesto en el artículo 49.1 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa,

#### HE RESUELTO

Ordenar la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y emplazar a cuantos resulten interesados para que puedan comparecer y personarse en Autos ante la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, en el plazo de nueve días siguientes a la publicación de la presente Resolución.

Sevilla, 6 de abril de 2004.- El Director General, José Taboada Castiñeiras.

*RESOLUCION de 7 de abril de 2004, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se emplaza a los terceros interesados en el procedimiento ordinario núm. 216/2004, ante la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Granada del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.*

En cumplimiento de lo ordenado por la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Granada del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, comunicando la interposición del recurso contencioso-administrativo número 216/2004, interpuesto por el Sindicato Andaluz de Funcionarios de la Junta de Andalucía, contra la Orden de 14 de noviembre de 2003, por la que se procede a la ejecución de los Autos dictados por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, de 30 de julio de 2003, recaídos en los recursos núms. 1628/03, 1590/03, 1600/03 y 1596/03, así como adecuar el contenido de las Ordenes de 29 de mayo de 2003, 20 de julio de 2003 y 20 de agosto de 2003, a lo expresado en dichos Autos, publicada en el BOJA núm. 232, de 2 de diciembre de 2003, y a tenor de lo dispuesto en el artículo 49.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa,

#### HE RESUELTO

Ordenar la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y emplazar a cuantos resulten interesados para que puedan comparecer y personarse en Autos ante la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Granada del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de nueve días siguientes a la publicación de la presente Resolución.

Sevilla, 7 de abril de 2004.- El Director General, José Taboada Castiñeiras.

### CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

*RESOLUCION de 18 de marzo de 2004, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la Inscripción, Depósito y Publicación de la modificación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Pública de Desarrollo Agrario y Pesquero de Andalucía, SA (Código del Convenio 7100762).*

Visto la modificación del Convenio Colectivo de la Empresa Pública para el Desarrollo Agrario y Pesquero de Andalu-

cía, S.A., suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 21 de octubre de 2003 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 4.043/1982, 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 modificación del Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Desarrollo Agrario y Pesquero de Andalucía, S.A. en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Tercero. Disponer la publicación de dichos acuerdos en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 18 de marzo de 2004.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

En la ciudad de Sevilla y en la sede social de la Empresa Pública para el Desarrollo Agrario y Pesquero de Andalucía, S.A. (D·a·p), a 21 de octubre de 2003.

#### REUNIDOS

De una parte, los siguientes representantes de los trabajadores, miembros del Comité Intercentros:

- Doña Adela Castaño Diéguez (CC.OO.).
- Don José Cruz Cruz (CC.OO.).
- Don Juan Carlos Baena Valenzuela (CC.OO.).
- Don José Carlos Mestre López (UGT).
- Don José Antonio Gómez Gutiérrez (UGT).
- Doña Josefa Arranz Vázquez (C.I.).

Y de otra, los siguientes representantes de D·a·p:

- Don Luis Miguel Jiménez Gómez, Director Económico-Administrativo.
- Don José L. Ramírez López, Abogado.
- Doña Elisa Fernández Pareja, Jefa del Servicio de Recursos Humanos.
- Don Juan Gámez Villalba, Coordinador Provincial de Málaga.
- Doña M.<sup>a</sup> Antonia Cobacho Vargas, Directora Técnica Adjunta.
- Don Manuel Aguilar Perea, Subdirector de Servicios Pesqueros.

#### INTERVIENEN

- Los representantes de los trabajadores, en dicha condición y en representación del Comité Intercentros, otorgada en la reunión plenaria del expresado órgano de representación unitaria celebrada el día 20 de los corrientes, en la que resultaron designados, conforme a lo establecido en el artículo 55.5.c) del Convenio Colectivo vigente, en relación con lo dispuesto en el apartado 5.a) del mismo artículo y con los artículos 87.1 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, con las facultades necesarias para proceder de común acuerdo con

la representación de la Empresa a la modificación del referido Convenio Colectivo.

- Los representantes de la empresa en dicha condición, conferida por expresa designación del Sr. Consejero Delegado realizada con fecha 6 de los corrientes, con las facultades necesarias para proceder de común acuerdo con los representantes de los trabajadores a la modificación del Convenio Colectivo vigente.

Y reconociéndose mutua y recíprocamente sus respectivas representación, legitimación y capacidad necesarias para convenir la modificación del III Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa Pública para el Desarrollo Agrario y Pesquero de Andalucía, S.A. (D'a-p), en primer lugar

#### M A N I F I E S T A N

I. Que las partes aquí reunidas negociaron, aprobaron y suscribieron el Convenio Colectivo de referencia, presentado ante el Registro de Convenios Colectivos de ámbito interprovincial el día 1 de abril de 2002, y publicado en el BOJA núm. 49, de fecha 27.4.02.

II. Que, una vez celebradas las elecciones sindicales y habiéndose constituido los correspondientes Comités de centros de trabajo y el Comité Intercentros, las partes consideran necesario modificar el referido Convenio Colectivo para adaptarlo a la nueva realidad, procediendo a una nueva regulación y distribución de las facultades y competencias de dichos órganos de representación de los trabajadores, así como de las que les corresponden a los representantes de los trabajadores y a los órganos paritarios y colegiados en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Igualmente consideran necesario modificar el Convenio Colectivo, en lo que concierne a la regulación de la adecuación de la representatividad, por aumento o disminución de la plantilla; a la regulación de las horas sindicales y a las distintas posibilidades de su acumulación; así como en lo relativo a las secciones sindicales, y a la puesta a disposición de los representantes de los trabajadores de locales y otros medios para el ejercicio de sus funciones.

III. Por todo ello, los aquí reunidos vienen a concertar los siguientes

#### A C U E R D O S

Primero. Modificar en su integridad el contenido y redacción actual de los artículos que seguidamente se expresan del III Convenio Colectivo de la Empresa Pública para el Desarrollo Agrario y Pesquero de Andalucía, S.A. (D'a-p), que pasan a tener el siguiente contenido y redacción:

##### Art. 31.º Normas generales.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tienen, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de la Empresa y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y del Comité de Seguridad y Salud, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, y del Real Decreto 39/97, sobre servicios de prevención.

2. El referido derecho de participación se ejercerá en atención a la diversidad de las actividades que desarrolla la Empresa y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, al amparo de lo dispuesto en la citada Ley 31/95.

3. En todo lo no previsto en el presente capítulo, sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95, sus reglamentos y demás disposiciones estatales y autonómicas aplicables en la materia.

##### Art. 34.º Servicios de prevención.

1. Conforme a lo establecido en los artículos 30 y 31 de la Ley 31/95, y 10, 14 y 15 del R.D. 39/97, la Empresa tiene constituido Servicio de Prevención propio.

2. La Empresa, previa consulta a los representantes de los trabajadores, designará a los trabajadores encargados de las medidas de emergencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 33.1 de la Ley 31/95.

##### Art. 35.º Delegados de Prevención.

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Conforme a lo establecido en el artículo 35.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de cada uno de los Comités de centro de trabajo o, en su caso, de los Delegados de Personal, con arreglo a la siguiente escala:

- De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.
- De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.

Para determinar el número de trabajadores de los centros de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 35.3 de la citada Ley de Prevención.

3. Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención, en su respectivo ámbito territorial y funcional, son las establecidas en el artículo 36 de la repetida Ley de Prevención. Sus garantías son las mismas con que cuentan por su condición de representantes de los trabajadores.

4. La empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación la deberá facilitar la empresa por sus propios medios, o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia, y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos, y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

##### Art. 36.º Comités de Centros y Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud de Centro de Trabajo es el órgano paritario y colegiado de participación, en el ámbito de cada uno de los centros de trabajo configurados conforme a lo establecido en el artículo 52.2 de este Convenio Colectivo, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Cada Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por la representación de la Empresa en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra; se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, y adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Sus competencias y facultades, limitadas a su propio ámbito de actuación y siempre que no se refieran a cuestiones o asuntos que afecten a varios centros de trabajo, son las que se establecen en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El Comité Intercentros de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, en el ámbito de toda la empresa, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud estará formado, de una parte, por ocho de los Delegados de Prevención (uno por cada una de las provincias), designados por y entre ellos, de manera que sean electores de cada uno los miembros

del Comité del centro de trabajo al que pertenezca y elegibles los que de ellos tengan la condición de Delegados de Prevención; y de otra, por el mismo número de representantes de la Empresa, con facultades de delegación a favor de uno o varios de ellos. Se reunirá semestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, y adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Sus competencias y facultades son las que se establecen en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando las cuestiones a que el mismo se refiere afecten al conjunto de la empresa, a más de un centro de trabajo o a trabajadores de dos o más de dichos centros.

Art. 52.º Delegados de Personal y Comités de los centros de trabajo.

1. El número de Delegados de Personal, o en su caso de miembros de los Comités, de cada uno de los centros de trabajo de la Empresa, será el que legalmente corresponda conforme a lo establecido en los artículos 62 y 63 del Estatuto de los Trabajadores.

2. A todos los efectos, dada la especial y particular configuración territorial y funcional de la Empresa, con independencia del lugar en que efectivamente presten sus servicios los trabajadores en cada provincia, se considerará centro de trabajo:

a) La sede de los Servicios Centrales de la empresa, para todos los trabajadores que presten sus servicios en la provincia de Sevilla.

b) La Oficina Provincial de cada una de las restantes provincias, para los trabajadores que presten sus servicios en el territorio de la provincia que corresponda.

c) Los trabajadores de apoyo a los servicios de Inspección Pesquera se considerarán adscritos a la Oficina Provincial correspondiente, en cuya demarcación territorial se encuentre localizado el puerto base de la embarcación en la que presten sus servicios.

3. A los mismos efectos, al número total de trabajadores fijos de cada centro de trabajo, considerado éste conforme a lo establecido en el apartado anterior, se adicionará el de los que pudieran prestar servicios en trabajos fijos discontinuos y el de los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año, a la fecha de la convocatoria de las correspondientes elecciones sindicales.

Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período del año anterior a la convocatoria de la elección; de manera que cada doscientos días trabajados o fracción se consideren como un trabajador más. No obstante, cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número de días trabajados en dicho período sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores que presten servicio en la empresa en la fecha de iniciación del proceso electoral.

4. El Comité de centro de trabajo, o en su caso los correspondientes Delegados de Personal, tendrán las siguientes funciones y competencias, cuando las cuestiones a que se refieren afecten sólo y exclusivamente al respectivo centro de trabajo, o también sólo y exclusivamente a uno o varios de los trabajadores adscritos al mismo:

1.º Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución probable del empleo en el centro de trabajo, 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.

2.º Recibir la copia básica de los contratos de trabajo que deban celebrarse por escrito, a excepción de los de alta dirección (debiendo firmar la copia correspondiente, a efectos de acreditar dicha entrega), y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

La copia básica de los contratos debe contener todos los datos de los mismos, a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal del trabajador.

3.º Emitir informe, en el plazo de quince días y con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

4.º Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

5.º Ser informados de todas las sanciones impuestas, e intervenir en la tramitación de los correspondientes expedientes contradictorios, en la condición y con las atribuciones y facultades establecidas y reservadas a los representantes legales de los trabajadores en el artículo 50 del presente Convenio.

6.º Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

7.º Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

8.º Colaborar con la dirección del centro de trabajo para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el Convenio Colectivo.

9.º Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales. Deberán guardar sigilo profesional en lo referente a los apartados 1.º, 2.º y 3.º, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

10.º Recibir la información previa a la que se refieren los artículos 12.11 y 13.7, del Convenio Colectivo, en todos los casos que puedan producirse de movilidad funcional y/o geográfica.

11.º Participar en los procedimientos de selección de personal y de provisión de puestos de trabajo, en la condición y con las atribuciones y facultades reservadas a los representantes de los trabajadores en las normas 6.ª (puntos 3, 4, 5 y 6) y 7.ª, de las reguladoras de dichos procedimientos (Anexo IV del Convenio Colectivo), mediante dos representantes designados por los Delegados de Personal o miembros del Comité del centro de trabajo de que se trate.

12.º Emitir el informe previo a la fijación del calendario laboral anual, a que se refiere el artículo 22.1 del Convenio Colectivo.

Art. 53.º Adecuación de la representatividad por aumento o disminución de la plantilla.

1. En el caso de que en un centro de trabajo se produzca un aumento de la plantilla por cualquier causa y cuando ello implique la adecuación del número de representantes de los trabajadores con arreglo a las escalas previstas en los artículos 62.1 y 66.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá promover elección parcial para cubrir los puestos vacantes derivados de la nueva situación. Salvo en el caso previsto seguidamente, el mandato de los representantes elegidos finalizará al mismo tiempo que el de los otros ya existentes en el centro de trabajo.

2. En caso de disminución de plantilla en un centro de trabajo, se estará a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, dando por finalizado el mandato de los Delegados de Personal o en su caso de los miembros del Comité de dicho centro, que fuere necesario para adecuar el número de representantes a las antedichas escalas. En todo caso deberá mantenerse la debida proporcionalidad por colegios electorales y por candidaturas y candidatos electos; cesando en sus funciones por finalización del mandato los representantes que corresponda, cuya determinación se llevara a efecto en orden inverso al que figuraran en la lista de candidatos por la que hubieren resultado elegidos en su día.

3. A los efectos prevenidos en este artículo, en relación con lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se ha producido un aumento o disminución significativo de la plantilla de un centro de trabajo cuando dicha modificación sea igual o superior al 30% de su respectivo número de trabajadores y se mantenga durante al menos un año continuado.

Art. 54.º Horas sindicales.

1. Cada uno de los Delegados de Personal, o en su caso cada uno de los miembros de los Comités de los distintos centros de trabajo, dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en cada uno de dichos centros, conforme a la siguiente escala:

- a) Centros de trabajo de hasta doscientos cincuenta trabajadores: veinte horas.
- b) Centros de trabajo de doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores: treinta horas.

Cuando en un mismo centro de trabajo presten sus servicios trabajadores fijos y con contratos de duración determinada, se aplicarán las reglas establecidas en el artículo 52 del presente Convenio, para determinar el número de trabajadores que han de computarse a los efectos de fijar el crédito de horas sindicales de que dispondrán cada uno de los Delegados de Personal o miembros del Comité de dicho centro de trabajo.

2. En cada centro de trabajo, los Delegados de Personal, o en su caso los miembros del Comité correspondiente, podrán acumular sus respectivas horas sindicales en uno o varios de los Delegados o miembros del Comité del propio centro de trabajo, sin rebasar el máximo total; quien o quienes podrán así resultar relevado o relevados parcialmente del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

La acumulación de horas sindicales deberá comunicarse al Servicio de Recursos Humanos con una antelación mínima a su utilización de cinco días laborables, de manera que puedan adoptarse las medidas oportunas para garantizar la continuidad y el normal desarrollo de la actividad de la Empresa, salvo concurrencia de razones de imperiosa urgencia o fuerza

mayor, resultantes de acontecimientos imprevisibles para el interesado y no imputables al mismo.

3. Cuando no medie acumulación, la utilización de horas sindicales deberá preavisarse al Servicio de Recursos Humanos, en su caso a través del correspondiente Coordinador Provincial de D.a.p, con una antelación mínima de tres días laborables, salvo concurrencia de razones de imperiosa urgencia o fuerza mayor, resultantes de acontecimientos imprevisibles para el interesado y no imputables al mismo.

4. Los representantes de los trabajadores que, sin estar liberados o totalmente dispensados de asistir al trabajo, por las tareas o funciones que tuvieren asignadas conforme a su categoría profesional, su ausencia al trabajo pudiera comportar la paralización o interrupción de la actividad en la ejecución de encargos o encomiendas de la Administración, deberán ajustar la utilización de sus horas sindicales, dentro de su jornada laboral, a aquellos días y horas en los que no se paralice o interrumpa la ejecución del referido encargo o encomienda.

5. En todo caso, los representantes de los trabajadores (Delegados de personal, miembros de los Comités de centros de trabajo y del Comité Intercentros) y los Delegados de la Sección Sindical de un mismo Sindicato deberán comunicar al Servicio de Recursos Humanos, de forma conjunta y con una antelación mínima de diez días al inicio de cada mes, la programación mensual de las reuniones de los distintos órganos de representación. Programación a la que deberán atenerse, salvo concurrencia de razones de imperiosa urgencia o fuerza mayor, que puedan traer causa en acontecimientos imprevisibles para los interesados y no imputables a los mismos.

Art. 55.º Comité Intercentros.

1. El Comité Intercentros es el órgano unitario de representación del conjunto de los trabajadores de la Empresa, constituido con la finalidad de facilitar las posibilidades de diálogo y negociación entre las partes.

2. El Comité Intercentros estará compuesto por once miembros, designados o elegidos por y de entre los Delegados de Personal y miembros de los Comités que pudieran existir en todos los centros de trabajo de la Empresa, guardando la proporcionalidad que, conforme a los resultados electorales globalmente considerados, cada uno de los Sindicatos hubiere obtenido en las elecciones sindicales.

3. En caso de producirse alguna vacante, temporal o definitiva, sea por la causa que fuere, se procederá a designar o elegir a un sustituto o nuevo miembro, que deberá cumplir los mismos requisitos que el sustituido; debiendo respetarse, igualmente, la antedicha proporcionalidad.

4. Las reuniones del Comité Intercentros podrán ser ordinarias y extraordinarias. El CI se reunirá con carácter ordinario cinco veces al año, en las fechas que libremente determine y guardando la debida proporcionalidad temporal, sin que en ningún caso pueda celebrar más de dos reuniones ordinarias al trimestre. El resto de reuniones que pudiera celebrar tendrán el carácter de extraordinarias.

En todo caso, el tiempo invertido por cada uno de sus miembros en dichas reuniones lo será con cargo al crédito de horas mensuales retribuidas que tienen reconocido; salvo cuando las reuniones se celebren a petición de la Empresa, en cuyo caso no serán computables con cargo a dicho crédito.

Los gastos por viaje y comida, que pueda originar a los miembros del CI la asistencia a sus reuniones ordinarias, correrán por cuenta de la Empresa: los correspondientes a comida, de conformidad con lo previsto en el artículo 29.9.1.4; y los debidos a desplazamientos, conforme a lo establecido en el artículo 29.10, ambos del Convenio Colectivo.

5. Como órgano unitario de representación del conjunto de los trabajadores de la Empresa, el Comité Intercentros tendrá las siguientes funciones y competencias:

a) Con carácter exclusivo, las establecidas en el artículo 64.1, apartados 1.º, 3.º, 4.º.c) y e), y 5.º, del Estatuto de los Trabajadores.

b) Además, todas las establecidas en el citado artículo del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 12.11, 13.7, 14, 21.6, 22.1 y 39.5 del Convenio Colectivo, cuando las cuestiones a que se refieren afecten a más de un centro de trabajo, o a trabajadores de varios centros de trabajo.

c) Es el órgano competente para acordar la denuncia, prórroga y revisión de este Convenio Colectivo; así como para solicitar e interponer conflicto colectivo y declaración de huelga legal.

d) En relación con lo establecido en los artículos 87, puntos 1 y 5, y 88 del Estatuto de los Trabajadores, será el Comité Intercentros, con carácter exclusivo, el único órgano de representación de los trabajadores legitimado para negociar colectivamente. No obstante, la Comisión Negociadora estará compuesta por seis miembros, designados o elegidos en su momento de entre y por los componentes del Comité Intercentros, manteniendo la proporcionalidad que, conforme a los resultados electorales globalmente considerados, cada uno de los Sindicatos hubiere obtenido en las elecciones sindicales.

6. Las garantías de los miembros del Comité Intercentros serán las mismas que ya tuvieran, por su condición de Delegados de Personal o miembros de los Comités de los centros de trabajo de la Empresa. Además, cada uno de los miembros del Comité Intercentros dispondrá de un crédito adicional de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, fijadas en cada caso en el número necesario para alcanzar las 30 horas totales, incluyendo en dicha cifra las que le correspondieran como Delegado de Personal o miembro de cualquiera de los Comités de centro de trabajo de la Empresa.

7. Cada uno de los miembros del Comité Intercentros podrá acumular todas o parte de sus respectivas horas sindicales en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total; con lo que el o los beneficiarios podrán así resultar relevados parcialmente del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

8. La acumulación de horas sindicales deberá comunicarse al Servicio de Recursos Humanos con una antelación mínima a su utilización de cinco días laborables, de manera que puedan adoptarse las medidas oportunas para garantizar la continuidad y el normal desarrollo de la actividad de la Empresa, salvo concurrencia de razones de imperiosa urgencia o fuerza mayor, resultantes de acontecimientos imprevisibles para el interesado y no imputables al mismo.

9. Cuando no medie acumulación, la utilización de horas sindicales deberá preavisarse al Área de Recursos Humanos con una antelación mínima de tres días laborables, salvo concurrencia de razones de imperiosa urgencia o fuerza mayor, resultantes de acontecimientos imprevisibles para el interesado y no imputables al mismo.

10. A los solos efectos de permitir la liberación o dispensa total de asistencia al trabajo de miembros del Comité Intercentros, los representantes de los trabajadores (delegados de personal, miembros de Comités de centros de trabajo o del propio Comité Intercentros) podrán acordar la acumulación de parte de sus respectivas horas sindicales en uno o varios de aquellos, durante todo o parte de su mandato y como mínimo durante un año continuado.

Para ser liberado o dispensado totalmente de la asistencia al trabajo, el interesado deberá disponer, entre las propias y las que le sean cedidas por otros representantes de los trabajadores, de un total de 145 horas sindicales al mes.

A estos efectos, la posible acumulación se efectuará de tal forma que los miembros del Comité Intercentros no liberados se reserven un mínimo de 20 horas sindicales al mes para el ejercicio de sus funciones, y que los Delegados de Personal y miembros de los Comités de centros de trabajo se reserven con igual finalidad un mínimo de 15 horas sindicales al mes.

La liberación o dispensa se efectuará sin perjuicio de la remuneración del liberado; y exigirá el previo acuerdo suscrito por todos los representantes de los trabajadores que ceden horas sindicales, con expresión de las horas cedidas por cada uno de ellos, y su debida notificación al Servicio de Recursos Humanos con al menos un mes de antelación.

Art. 56.º Secciones sindicales.

1. Conforme a lo establecido en la Ley 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los trabajadores de la Empresa afiliados a un sindicato podrán constituir la correspondiente sección sindical, que estará representada, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa.

2. El número de delegados sindicales, por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido como mínimo el 10% de los votos en la elección al Comité Intercentros, se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: 1.
- De 751 a 2.000 trabajadores: 2.

La adecuación de la representatividad por aumento o disminución de la plantilla se regirá por lo prevenido en el artículo 53 de este Convenio Colectivo, si bien entendiéndose que dicho aumento o disminución se refiere al número total de los trabajadores de la empresa.

3. Cuando no tengan la condición de Delegados de Personal o miembros de cualquiera de los Comités de centro de trabajo, los delegados de las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité Intercentros tendrán las mismas garantías que aquellos. Y además, dispondrán de un crédito adicional de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, fijadas en cada caso en el número necesario para alcanzar las 35 horas totales, incluyendo en dicha cifra las que les correspondieran como Delegados de Personal o miembros de cualquiera de los Comités de centro de trabajo de la Empresa.

4. El uso de las horas sindicales se ajustará en todo caso a lo establecido en el artículo 54, sin que en ningún caso quepa la acumulación de horas sindicales entre Delegados de las Secciones Sindicales y cualesquiera otros representantes de los trabajadores, ni de estos últimos con aquellos.

Art. 57.º Locales y tabloneros de anuncios.

1. En la sede de los Servicios Centrales de la Empresa, en lugar de un único local a disposición de los órganos unitarios de representación de los trabajadores (Comité Intercentros y Comité del centro de trabajo de Sevilla), cada una de las representaciones sindicales que hubiere obtenido presencia en los referidos órganos de representación, dispondrá permanentemente de un local adecuado para el ejercicio de sus funciones, así como de las propias de la correspondiente sección sindical, dotado del material y mobiliario de oficina correspondientes.

2. Los Delegados de Personal y miembros de los demás Comités de centro de trabajo, cuando las características, dimensiones y superficie de la propia sede provincial de la empresa lo permitan, dispondrán asimismo y de forma permanente de una oficina para el ejercicio de sus funciones de representación unitaria de los trabajadores, dotada igualmente del material y mobiliario correspondientes. Cuando ello no sea posible, la empresa les facilitará la utilización de una oficina o local de la propia sede provincial para la celebración de sus reuniones o asambleas.

3. La Empresa facilitará tabloneros de anuncios, en la sede de los servicios centrales y en cada una de las oficinas provinciales, instalados en lugares adecuados y de acceso común o paso habitual de los trabajadores, para la difusión de información de carácter sindical.

Segundo. Las antedichas modificaciones entrarán en vigor el día 1.º de octubre del corriente año, con independencia de las fechas de su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos y publicación en el BOJA.

Tercero. Los aquí reunidos facultan expresamente a doña Elisa Fernández Pareja, para que en su condición de Jefa del Servicio de Recursos Humanos de D·a·p, realice cuantos trámites sean necesarios para inscribir en el Registro de Convenios Colectivos Interprovinciales el anterior acuerdo de modificación del artículo 20 del repetido Convenio Colectivo.

Y en prueba de conformidad las partes suscriben el presente documento en cuatro originales, firmados en el lugar y fecha que figuran en su encabezamiento.

*RESOLUCION de 15 de marzo de 2004, de la Dirección Provincial de Cádiz del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se hace público el Acuerdo de 12 de marzo de 2004, por el que se delega la competencia para la autenticación de copias mediante cotejo en el personal que se cita.*

El Decreto 204/1995, de 29 de agosto, establece que la competencia para la autenticación de copias de documentos privados y públicos, realizadas mediante cotejo con los originales, corresponde a la Secretaría General bajo cuya responsabilidad se gestione la función de Registro General de Documentos, de no existir la Jefatura de sección y órgano asimilado responsable de éste.

El Secretario Provincial de esta Dirección Provincial, del nuevo Servicio Andaluz de Empleo pendiente de la aprobación de sus Estatutos en virtud de lo dispuesto en la Disposición Final Primera de la Ley 4/2002, como responsable del Registro, y por razones técnicas, acuerda la correspondiente delegación de competencias.

De conformidad con el artículo 23 in fine del Decreto 204/1995, de 29 de agosto, hace necesario realizar la correspondiente delegación de competencias en esta materia, en el ámbito del artículo 13 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y del artículo 47 de la Ley 6/1983, de 21 de julio, del Gobierno y Administración de la Comunidad Autónoma.

Por cuanto antecede, esta Dirección Provincial,

#### RESUELVE

Hacer público el Acuerdo de 12 de marzo de 2004, de la Secretaría Provincial de esta Dirección Provincial por la que se delega la competencia para la autenticación de copias, mediante cotejo con el original, en el personal que se cita, cuyo texto figura como Anexo de la presente Resolución.

Cádiz, 15 de marzo de 2004.- El Director, Agustín Barberá Salvador.

#### ANEXO QUE SE CITA

ACUERDO DE 12 DE MARZO DE 2004 DEL SECRETARIO PROVINCIAL DE LA DIRECCION PROVINCIAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO EN CADIZ, POR LA QUE SE DELEGAN LAS COMPETENCIAS PARA AUTENTICACION DE COPIAS DE DOCUMENTOS, MEDIANTE COTEJO CON EL ORIGINAL

Para hacer efectivas las funciones de recepción y entrega de documentos y de conformidad con el art. 23 del Decreto 2004/1995, de 29 de agosto, por el que se establecen medidas organizativas para los servicios de atención directa a los ciudadanos, se otorga potestad a esta Secretaría Provincial

para delegar en las unidades propias de esta Dirección Provincial y titulares de los puestos que se relacionan, la facultad para autenticar las copias de la documentación recibida.

En base a lo que antecede, de conformidad con el art. 13.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, el art. 47 de la Ley del Gobierno y Administración de la Comunidad Autónoma, y el art. 23 in fine del Decreto 204/1995, de 29 de agosto, por el que se establecen medidas organizativas para los servicios administrativos de atención directa a los ciudadanos,

#### ACUERDO

Primero. Delegar las facultades reseñadas en el art. 23 del Decreto 204/1995, de 29 de agosto, por el que se establecen medidas organizativas para los servicios administrativos de atención directa a los ciudadanos, en las unidades propias de esta Dirección Provincial y en los funcionarios que desempeñen los puestos de trabajo que se relacionan en el Anexo de este Acuerdo.

Segundo. En las copias autenticadas en las que se estampe la correspondiente diligencia de compulsas, en virtud de la presente delegación, se indicará expresamente esta circunstancia.

Tercero. La presente delegación de competencias podrá verse revocada en cualquier momento.

Cuarto. La presente Resolución entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Cádiz, 12 de marzo de 2004.- El Secretario Provincial, Francisco Calero Rodríguez.

#### ANEXO

##### RED DE OFICINAS DE EMPLEO DE LA PROVINCIA DE CADIZ

- Directores y Jefes de Areas de las Oficinas del Servicio Andaluz de Empleo de la Provincia.

##### CENTROS DE FORMACION PROFESIONAL OCUPACIONAL

- Directores de los Centros de Formación Profesional Ocupacional.

##### DIRECCION PROVINCIAL DEL SAE

- Código 8675510, Area de Gestión y Seguimiento.
- Código 8681510, Asesor Técnico.
- Código 8699910, Asesor Técnico.
- Código 8682410, Neg. Tramitación (3).
- Código 8684910, Titulado Superior (2).
- Código 8685110, Titulado Grado Medio.
- Código 8685310, Oficial de Gestión.
- Código 8685610, Auxiliar Administrativo (7).
- Código 464110, Dp. Gestión.
- Código 2479810, Sc. Formación Ocupacional (2).
- Código 3274510, Ng. Gestión y Tramitación.
- Código 7062710, Sv. Empleo.
- Código 460510, Sc. Empleo.
- Código 3274610, Ng. Gestión.
- Código 8943810, Auxiliar Administrativo.