

Tercero. El cuadro de tarifas deberá obligatoriamente hallarse expuesto al público.

Cuarto. Las tarifas máximas de aplicación de la Estación de Autobuses de Jaén entrarán en vigor a partir del día 1 del mes siguiente al de su publicación en el BOJA.

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante la Excm. Sra. Consejera de Obras Públicas y Transportes, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente a su notificación.»

Sevilla, 24 de enero de 2005.- El Director General, Rafael Candau Rámila.

## CONSEJERIA DE EMPLEO

*RESOLUCION de 7 de febrero de 2005, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Sevillana de Expansión, S.A., de Puente Genil, Córdoba (Cód. 7101041).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Sevillana de Expansión, S.A., de Puente Genil, Córdoba, recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 10 de enero de 2005, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 1 de julio de 2004 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 11/2004, de 24 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

### RESUELVE

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

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

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

Sevilla, 7 de febrero de 2005.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

**TERCER CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SEVILLANA DE EXPANSION, S.A.» CENTRO DE TRABAJO DE PUENTE GENIL Y SUS DELEGACIONES**

### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Ambito funcional.

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores que presten servicios en el centro de trabajo de la empresa Sevillana de Expansión, S.A. (SESA), sito en Puente Genil (Córdoba), así como en las delegaciones de ventas dependientes de la citada empresa, sin más excepciones que las establecidas en la Legislación vigente, y cualquiera que

sea el sector de la actividad productiva a que se dedique la misma.

Artículo 2.º Ambito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia temporal de tres años, estando vigente por lo tanto desde el 1.1.2003 hasta el 31.12.2005, y todo ello con independencia de la fecha de su publicación, en el Boletín Oficial correspondiente. Cualquiera de las partes que han suscrito el Convenio y dentro del último mes de su vigencia, podrá solicitar la revisión del mismo, entendiéndose prorrogado tácitamente por otro plazo igual, si no se denunciase. En el supuesto de que ninguna de las partes lo denunciase, dentro del plazo previsto anteriormente, todos los conceptos económicos contemplados en el presente Convenio sin excepción, sufrirán un incremento en el IPC para el conjunto nacional del año que se trate.

Si existiere denuncia por cualquiera de las partes, se mantendrá el valor normativo del presente Convenio en todo su contenido, hasta tanto se firme el que lo sustituya.

Artículo 3.º Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que por el Organismo laboral competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los artículos del presente Convenio, quedaría éste anulado y sin aplicación, debiendo negociarse nuevamente el contenido global del Convenio.

Artículo 4.º Legislación Laboral.

El presente Convenio tiene fuerza normativa y obligará, con exclusión de cualquier otro, y durante el tiempo de su vigencia, a la Empresa Sevillana de Expansión, S.A. y sus trabajadores.

A todos los efectos, y para cuanto no esté previsto en el presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 5.º Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, en su totalidad, a las que anteriormente regían, por la mejora pactada, o unilateralmente concedida por la Empresa, Convenio Colectivo, decisión jurisdiccional o administrativa, costumbre o uso de la Empresa, cualquiera que fuere su naturaleza y el origen de su existencia.

Las disposiciones reglamentarias futuras que impliquen variación económica o de otra índole, en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados, en cómputo anual, en su orden normativo de referencia, superan el nivel total de lo percibido, incluidas tanto las percepciones salariales como las no salariales; es decir, todas las retribuciones que perciba el trabajador por todos los conceptos en cómputo anual.

Artículo 6.º Comisión Mixta Paritaria.

Se crea una Comisión Mixta Paritaria para vigilar e interpretar el contenido del texto del presente Convenio, formada por tres componentes por cada una de las partes firmantes.

El Presidente y el Secretario de la misma, serán elegidos, en cada una de las reuniones que se celebren, de entre sus miembros.

Los representantes de los trabajadores en este Comité Paritario, serán los que el Comité de Empresa elija, siendo por parte de la Empresa los que ella misma designe.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá por los menos una vez cada tres meses, y siempre que lo solicite una de las partes.

El último Secretario elegido convocará las reuniones de este Comité, a petición de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de 15 días, desde la fecha en que se inició la solicitud. A las reuniones que el mismo celebre, podrán asistir los téc-

nicos de la Empresa y los que designase el Comité, para informar de las cuestiones que pudieran suscitarse.

A la Comisión Paritaria, se someterán para su interpretación cuantas cuestiones pudieran surgir en la aplicación del presente Convenio.

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

A) Interpretación de la aplicación de las cláusulas del Convenio Colectivo.

B) Arbitraje de las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio Colectivo.

C) Vigencia y cumplimiento de lo acordado.

D) Las decisiones tomadas por la Comisión Paritaria serán vinculantes para ambas partes.

#### ORGANIZACION DEL TRABAJO

##### Artículo 7.º Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa. Los trabajadores, a través de sus representantes legales, tendrán en la organización del trabajo, las participaciones que le reconoce la Legislación vigente.

Igualmente se determinará previamente con el Comité de Empresa, el establecimiento de los turnos de trabajo que mejor convenga, tanto fijos como rotativos, horarios, jornada, puestos de trabajo, etc., para el desarrollo normal de la Empresa, de conformidad con sus necesidades de producción.

##### Artículo 8.º Período de prueba.

Se establece un período de prueba para todos los trabajadores que ingresen en la Empresa de seis meses para los Técnicos Titulados y de tres meses, para los demás trabajadores, excepto los no cualificados, que será de 15 días laborables.

No se establecerá período de prueba, en el supuesto de que el trabajador contratado hubiese prestado servicios con anterioridad y por tiempo superior al establecido para el período de prueba, en el mismo Departamento y desarrollando funciones propias del mismo.

##### Artículo 9.º Movilidad funcional.

La movilidad funcional solamente podrá practicarse dentro del grupo profesional.

A) Trabajos de categoría superior: Todo trabajador que realice trabajo de superior categoría, tendrá derecho al salario real de dicha categoría superior, mientras ocupe dicho puesto.

B) Trabajos de categoría inferior: La Dirección de la Empresa por perentoria e imprevisible necesidad y haciendo uso de las facultades de organización práctica del trabajo, podrá destinar al personal a realizar trabajos de categoría inferior sin merma alguna de su retribución.

Dicho destino será en todo caso de carácter transitorio, es decir, mientras dure la situación a la que se hace referencia en el párrafo anterior.

##### Artículo 10.º Protección a la Maternidad.

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o lactancia a los riesgos que se determinen en la evaluación y que pudieran afectar a la salud de las trabajadoras o del feto. La mujer embarazada, en función de que la actividad que desarrolla pudiera estar expuesta a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pudieran influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, y así lo certifique el médico de la Seguridad Social o profesional médico que supervise el desarrollo del embarazo, podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo durante el embarazo o, en su caso, el período de lactancia, sin pérdida de ningún concepto retributivo.

En los supuestos de riesgo durante el embarazo o lactancia en los que el cambio de puesto de trabajo no sea posible, se emitirá informe por parte de la empresa sobre la citada circunstancia, el cual será entregado a la trabajadora a fin de que por el facultativo que corresponda se tenga en cuenta en la valoración, en su caso, de la declaración de Incapacidad Temporal por riesgo durante el embarazo o lactancia.

#### JORNADA, VACACIONES, HORARIO DE TRABAJO, CALENDARIO LABORAL Y LICENCIAS RETRIBUIDAS

##### Artículo 11.º Jornada.

Durante toda la vigencia del Convenio la jornada anual será de 1.753 horas efectivas de trabajo.

La jornada máxima de trabajo real será de 40 horas semanales. Dicha jornada estará distribuida semanalmente de lunes a viernes a razón de ocho horas diarias. No obstante lo anterior, la jornada laboral del personal de la línea de Pan, línea de Burguer, almacén del pan y mantenimiento de ambas líneas se distribuirá de domingos a jueves, a razón de ocho horas diarias. Por causas organizativas y/o de Producción, requieran su trabajo en las líneas de Pan o Burguer los trabajadores de las líneas de magdalenas y tortas, a juicio de la Dirección, previo conocimiento del Comité de Empresa, realizará su jornada de trabajo de domingos a jueves, en este caso los trabajadores tendrán derecho a percibir en incentivo correspondiente a la denominada «prima línea de pan» durante toda la semana, siempre y cuando trabaje en domingo aunque solo trabaje una sola jornada.

Se consideran laborables a todos los efectos todos los domingos del año en todas las líneas de producción.

Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo, doce horas, sin que este límite pueda ser reducido bajo ningún concepto, ni compensarse en días posteriores.

El personal de transporte afectado por el presente Convenio, sin entrar en una jornada específica, debido a su peculiar jornada de trabajo, pero atendiendo a las máximas posibles anualmente, distribuirán su actividad de domingo a jueves.

Si por necesidades de producción, a juicio de la Dirección y previo conocimiento del Comité de Empresa, fuere necesario trabajar en días festivos, ambas partes acuerdan la obligatoriedad de trabajar dichos días festivos.

En compensación por cada día festivo trabajado y no disfrutado se concederá la libranza de otro día laborable, a elección del trabajador, considerando que en el turno de producción o, subsidiariamente, en la Sección o Departamento quedará un mínimo de 2/3 de trabajadores, abonándose además la cantidad de 44,97 euros para el año 2003 y 60 euros en el año 2004, para todas las categorías y niveles por cada día festivo trabajado.

Excepcionalmente para las dos fiestas de ámbito local, se abonará la cantidad de 77,50 euros.

##### Artículo 12.º Distribución irregular de la jornada.

La Empresa respetando el número de horas laborables de cada año, podrá acordar y llevar a efecto, a partir del 1 de enero de 2003, previa discusión con el Comité de Empresa, la distribución de la jornada de forma irregular, en atención a las necesidades productivas.

El número de horas máximo anuales no podrá ser superior a 1.753 horas. Durante la vigencia del convenio.

En el supuesto de que la empresa acordara la distribución irregular de la jornada lo deberá realizar sin superar en ningún caso los siguientes límites:

1. La distribución irregular no podrá realizarse en más de dos días consecutivos, ni en más de dos semanas, igualmente, consecutivas, ni en más de diez semanas al año (máximo 80 horas al año).

2. Además la jornada ordinaria diaria no podrá ser incrementada en más de dos horas, teniendo la consideración de jornada, la de 40 horas semanales. Dicha jornada estará distribuida a razón de 8 horas diarias, bien de lunes a viernes, o de domingos a jueves.

3. El tiempo que exceda de la jornada diaria o semanal, se acumulará de tal manera que su compensación en descanso se efectúe en días completos.

4. Los días de compensación y descanso se disfrutarán acumulándose a los períodos vacacionales de verano, Navidad o Semana Santa, o en los primeros o últimos días de la semana, dentro de los dos meses siguientes a su realización. En el supuesto de que el trabajador optara por disfrutar el descanso en los primeros o últimos días de la semana, el citado descanso, deberá ser disfrutado de manera efectiva, necesariamente, en los dos meses siguientes a su opción, a fin de adecuarlo a las necesidades productivas y de organización de la empresa, sin que en ningún caso, pueda sobrepasarse el citado límite sin haber disfrutado del descanso, considerando que en el turno de producción o subsidiariamente, en la sección o departamento quedará un mínimo de 2/3 de los trabajadores.

5. El trabajador deberá recibir comunicación por escrito, al menos con cinco días de antelación, salvo cuando concurren circunstancias productivas excepcionales, o imprevisibles, en las que, previo conocimiento del Comité de Empresa, el plazo será de 48 horas de antelación.

#### Artículo 13.º Vacaciones.

Todos los trabajadores que como mínimo tengan una antigüedad de un año en la empresa, tendrán derecho al disfrute de 22 días laborables de vacaciones, cuyo disfrute se producirá de forma ininterrumpida entre el 15 de junio y el 15 de septiembre pudiendo estar de vacaciones en dichos períodos, hasta un máximo de 1/3 de la plantilla de cada departamento o línea de producción, reflejándose en el calendario laboral los períodos de disfrute, sin perjuicio que en función de los departamentos y en atención al cumplimiento del proceso productivo puedan establecerse proporciones distintas a las referidas a 1/3 de la plantilla.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el año natural, disfrutarán sus vacaciones en la parte proporcional al tiempo trabajado en dicho año.

En el mes de marzo, la Dirección de la empresa junto con el Comité, elaborarán el turno del disfrute para el año de que se trate, que se dará a conocer antes del 30 de abril mediante su publicación en el tablón de anuncios.

Si antes de iniciar el período de vacaciones se produjese la baja por enfermedad o accidente, las mismas quedarán interrumpidas por el tiempo que dure dicha situación, reanudándose dentro del año que se trate.

Los matrimonios en los que ambos cónyuges trabajen en la empresa podrán disfrutar las vacaciones conjuntamente. Esto será igualmente aplicable a las parejas de hecho que acrediten tal circunstancia mediante certificación.

La incapacidad temporal no interrumpe el período vacacional si ésta es declarada una vez iniciado el mismo.

Aquellos trabajadores que se encuentren en situación de permiso por maternidad y/o paternidad y no hayan disfrutado aún de su período vacacional anual, podrán establecer, a su elección, el inicio del citado período a partir del día siguiente al de la finalización del período de maternidad.

#### Artículo 14.º Horario de trabajo.

El horario se efectuará en jornada partida o continuada, según las necesidades de producción. Podrá realizarse la jornada continuada en 3 turnos rotativos de trabajo, al igual que el establecimiento de jornada flexible, que se fijará de común acuerdo con el Comité de Empresa.

Los horarios de trabajo, son los establecidos en la actualidad en la Empresa, para cada colectivo y turno de trabajo.

Aquellos trabajadores que sean contratados tras la firma del presente Convenio, podrán prestar servicios en cualquiera de las Líneas de Producción, según las necesidades de éstas, por lo que el horario y la jornada será la que tenga la Línea de Producción a la que, en cada momento, sea asignado. Esta condición se hará constar en los contratos individuales que se suscriban a partir de la vigencia de este Convenio. Los citados cambios se pondrán en conocimiento del Comité de Empresa.

Las horas señaladas en el horario que se establezca como de comienzo y fin de la jornada, deberán ser tomadas como en condiciones de comenzar el trabajo efectivo; es decir con ropa y útiles de trabajo.

#### Artículo 15.º Calendario laboral.

La Dirección y el Comité de Empresa elaborarán anualmente el calendario laboral, el cual contemplará los horarios de entrada los sábados adelantados sobre los actualmente establecidos del arranque de las Líneas de Pan de entre los fijos discontinuos a fin de facilitar el suministro el lunes a las delegaciones que deberá ser expuesto en el tablón de anuncios en el primer mes del año, indicándose en el mismo el horario de trabajo diario, la jornada ordinaria semanal y anual, el régimen de descanso durante la jornada, entre jornadas y semanal, los días festivos e inhábiles, así como el régimen de rotación cuando existan trabajos a turnos, el Comité de Empresa y la dirección se reunirán con una semana de antelación a fin de que los días 5 de enero, Miércoles Santo, 24 y 31 de diciembre los turnos sean en horarios de mañana, siempre y cuando la producción así lo permita.

Cualquier modificación sobre los horarios fuera de lo contemplado en el presente Convenio Colectivo deberá ser negociada con el Comité de Empresa. En caso de discrepancia, se acudirá a la autoridad laboral competente.

En la elaboración de los calendarios laborales se tendrá en cuenta, como criterio a la hora de confeccionar los mismos, el establecimiento de la jornada intensiva para el personal de Administración en el período comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre. Asimismo, se tendrá en cuenta la posibilidad de establecer la citada jornada en aquellos puestos de Almacén que la actividad productiva lo permita.

Asimismo, en la elaboración del calendario se tendrá en cuenta como criterio que, la distribución de la jornada para el personal de Administración, que origine días de libranza, sean aplicados a la jornada de tarde de los viernes. Igualmente el disfrute de los días de exceso de jornada para el personal del resto de departamentos que origine días de libranza, será aplicado a razón de días completos.

#### Artículo 16.º Licencias retribuidas.

El trabajador integrado en el presente Convenio, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y por el tiempo señalado para cada supuesto, por alguno de los siguientes motivos:

A) Tres días laborables en caso de nacimiento de un hijo, de adopción o acogimiento de menores hasta 6 años de edad, debiendo acreditarse estos dos supuestos mediante la decisión administrativa o judicial. Será de cuatro días laborables, en el caso de necesitar algún desplazamiento.

B) Tres días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de parientes, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad inclusive. Será de cuatro días cuando necesite realizar algún desplazamiento. Se considerará enfermedad grave cuando medie como mínimo 48 horas continuadas de hospitalización. El trabajador podrá optar en caso de enfermedad grave de un familiar a la elección de los días en caso de hospitalización y siempre que acredite el acompañamiento del enfermo.

C) Quince días naturales, en caso de contraer matrimonio.

D) Un día por traslado del domicilio habitual.

E) Un día por asuntos propios, a partir del 1 de enero de 2004 igualmente retribuido que deberá ser solicitado previamente y sin que su disfrute, por solicitud conjunta de trabajadores, pueda impedir el desarrollo normal de la producción.

F) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, de acuerdo con lo establecido en los apartados D) y E) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

G) En caso de maternidad, y a solicitud de uno u otro cónyuge, para el supuesto de que ambos trabajen en la Empresa, se concederá una excedencia, previa solicitud con dos meses de antelación, máxima de 3 años y mínima de un año, para el cuidado de los hijos, con reingreso automático, en caso de solicitar la vuelta al trabajo, en el mismo o similar puesto que venía desempeñando.

H) Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer trabajadora por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

I) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga a su cuidado directo algún menor de 11 años o disminuido físico o psíquico, cónyuge o padres que acrediten una incapacidad física o psíquica de al menos un 50% y que no desempeñen otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada con la correspondiente disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. En caso de enfermedad grave de algún familiar del trabajador, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, éste tendrá derecho a una licencia sin sueldo de 30 días naturales.

J) Se concederá permiso retribuido a los trabajadores por el tiempo necesario para acudir a exámenes parciales o finales, siempre y cuando se solicite con una antelación, al menos, de 72 horas a la fecha en que ha de producir su ausencia, y debiendo el trabajador justificar su asistencia a tales exámenes, así como para la renovación del DNI y la obtención o renovación del carnet de Manipulador.

K) El personal afecto al presente Convenio, dispondrá de 20 horas anuales para asistir, personalmente, o acompañando al cónyuge, hijos que convivan en el domicilio del trabajador y a su cargo, y padres aunque no convivan con el mismo, a consulta médica, debiendo justificar, ineludiblemente, su ausencia.

L) Se concederá permiso retribuido, para asistir a los funerales de tíos y sobrinos del trabajador y su cónyuge.

M) Se establece permiso retribuido de un solo día en los supuestos de operaciones leves de hijos, cónyuge y padres.

N) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral de trabajo.

En todos los demás casos que pudieran contemplarse, no contenidos en el presente artículo, se estará a lo preceptuado legalmente.

#### CONDICIONES ECONOMICAS

##### Artículo 17.º Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal afecto al presente Convenio, estarán integradas por los siguiente conceptos:

Conceptos salariales: Salario base, antigüedad, plus convenio, plus de nocturnidad, complementos de puesto de trabajo y complementos personales, de responsabilidad, de dedicación, de prima de línea de pan, prima de conductores, plus de asiduidad, prima de actividad, complemento a Delegados, prima de magdalenas y tortas y prima de servicios generales.

Conceptos no salariales: Plus de transporte y dietas.

Artículo 18.º Salario base, plus convenio y prima de actividad.

Los trabajadores percibirán el salario base, plus convenio y prima de actividad especificados para cada categoría profesional, en las tablas salariales que aparecen como Anexo I y que forman parte del presente Convenio.

##### Artículo 19.º Antigüedad.

Los trabajadores de la Empresa percibirán, como complemento de antigüedad, bienios del 4% del salario base. La acumulación de los incrementos por antigüedad, no podrán en ningún caso, suponer más del 10% a los 5 años, del 28% a los 15 años, del 40% a los 20 años, y del 60%, como máximo, a los 25 o más años, del salario base.

A efectos del cómputo de antigüedad, se tendrá en cuenta los períodos de aprendizaje.

El módulo para el cálculo del abono de este complemento salarial, será el del salario base del mes anterior al de la fecha del comienzo del devengo.

A efectos retributivos cada nuevo bienio entrará en vigor el día 1 del mes en que se cumpla el mismo.

##### Artículo 20.º Premio especial de asistencia.

El trabajador fijo y fijo discontinuo de Fábrica, en la proporción del tiempo trabajado, que durante el año natural no haya tenido ningún tipo de ausencia, será premiado en la nómina del mes de enero de cada año, con el importe de 7 días de salario base más antigüedad. Para tener derecho a este premio, será necesario que las ausencias justificadas se encuentren dentro de las contenidas en el presente Convenio y que el trabajador no haya estado incurso en IT por enfermedad común, salvo hospitalización, en el año natural inmediatamente anterior.

El citado premio especial de asistencia será abonado, igualmente, en la parte proporcional que corresponda al tiempo efectivamente trabajado a aquellos trabajadores vinculados con un contrato temporal a la empresa de, al menos, 6 meses en un período de 12 meses de prestación de servicios, y que acrediten, igualmente, que durante el citado período de tiempo no han tenido ningún tipo de ausencia.

##### Artículo 21.º Gratificaciones extraordinarias.

La Empresa abonará una gratificación extraordinaria en los meses de marzo, junio y diciembre, que se harán efectivas los días 30 del mes de marzo, 20 de junio y 20 de diciembre, compuesta de salario base, plus Convenio y antigüedad. Se determinan como fechas de devengo, la paga extra de junio de 1.1 al 30.6; paga extra de Navidad de 1.7 al 31.12; y la paga extra de marzo de 1.1 al 31.12, del año inmediatamente anterior a su devengo.

Aquellos trabajadores que ingresen o cesen durante el año, cobrarán la parte proporcional de dichas pagas.

##### Artículo 22.º Paga de septiembre.

La paga de septiembre será abonada en la cuantía 407,70 euros en el año 2003, 565,39 euros en el año 2004 y 678,69 euros en el año 2005. En consecuencia y al quedar los importes ya establecidos, sobre la presente paga no se aplicará incremento retributivo alguno, siendo abonada en la nómina del mes de septiembre. Asimismo se entenderá incluido y en todo caso compensadas y absorbidas en la citada Paga la prima única establecida en el artículo 60 del anterior Convenio Colectivo.

##### Artículo 23.º Plus de nocturnidad.

En el supuesto de que el trabajador efectuara turno de noche, comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana, percibirá un incremento del 30% del salario base, y referido a las horas efectivamente trabajadas en horario nocturno.

##### Artículo 24.º Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que superen las pactadas sobre la duración de la jornada

diaria o, en su caso supere los límites establecidos para la distribución irregular de la jornada diaria y semanal.

Ambas partes se comprometen a reducir al máximo las horas extraordinarias, a través de la utilización de los cauces contemplados en el presente convenio.

En el supuesto de ser necesaria su realización, por motivos de pedidos imprevistos, reparación de siniestros y averías, las horas extraordinarias realizadas por estas causas, dentro de máximo establecido, serán consideradas como horas estructurales.

Las horas derivadas de fuerza mayor serán de obligado cumplimiento.

Las horas extraordinarias, que serán voluntarias, se pacta, expresamente, por los siguientes importes:

Oficiales de 1. <sup>a</sup>	8,3361 euros
Oficiales de 2. <sup>a</sup>	7,9163 euros
Ayudantes	7,5032 euros
Peones y Auxiliares Femeninos	7,2963 euros

Los citados importes se incrementarán anualmente en el IPC previsto conforme a lo establecido en el artículo 28.<sup>o</sup>

A elección del trabajador, las horas extraordinarias se podrán compensar en tiempo libre en la proporción de 1 hora por una hora y 15 minutos, debiéndose acumular por días completos y estableciéndose las fechas de disfrute entre empresa y trabajador.

Prevía autorización de la Empresa, se establecerá una cuenta corriente laboral de horas de trabajo, con saldo deudor o acreedor según los casos, y de manera que el descanso complementario pueda disfrutarse incluso antes de que se haya acreditado el derecho al mismo, viniendo obligado en este supuesto el trabajador con saldo de horas de trabajo deducido a realizar las horas adicionales que correspondan al descanso compensatorio disfrutado como prolongación de la jornada ordinaria establecida.

#### Artículo 25.<sup>o</sup> Plus de transporte.

Los trabajadores de Fábrica afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a percibir en el año 2003, en concepto de plus de transporte, 4,1391 euros, por día por doce mensualidades como plus extrasalarial. En el año 2004, 4,4112 euros, por día por doce mensualidades como plus extrasalarial. La media para el cálculo de dicho Plus será de 22 días al mes.

#### Artículo 26.<sup>o</sup> Complemento de puesto de trabajo.

Aquellos trabajadores que por razón de las características del puesto de trabajo, así como por la forma de realizar su actividad profesional perciban un complemento de puesto de trabajo de índole funcional, lo cobrarán dependiendo exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, dejando, por lo tanto, de percibirlo si cesan en la realización de las funciones asignadas, por lo que dicho complemento no tiene carácter consolidable.

Se establecen los de responsabilidad, dedicación, prima de línea de pan y prima de conductores:

- Prima de responsabilidad. Se establece una prima de responsabilidad para las siguientes categorías profesionales y cuantías:

Jefes de Departamento	434,23 euros
Oficiales de 1. <sup>a</sup> Administrativos	177,57 euros
Oficiales de 2. <sup>a</sup> Administrativos	124,41 euros
Auxiliares de Administración	40,93 euros
Encargados de Sección	361,86 euros
Jefes de Línea	177,57 euros
Oficiales de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> , Encarg. Empaquetado	124,41 euros
Complemento a Delegados	185,79 euros
Prima servicios generales	
Prima Magdalenas y Tortas	25,8962 euros

Estas primas se percibirán en doce mensualidades y mientras se presten los servicios en los puestos de trabajo reseñados, por tratarse de puestos de confianza de la Empresa.

- Prima de dedicación. Dadas las características de los puestos de trabajo del taller mecánico, y debido a las urgencias en las reparaciones de las averías, y que por su carácter imprevisto obligan a una especial dedicación, los oficiales de 1.<sup>a</sup> del Servicio de Mantenimiento (taller mecánico), percibirán una prima de 177,57 euros mensuales. En compensación a esta prima, el trabajador deberá realizar las reparaciones con la mayor urgencia posible.

Esta prima se percibirá en doce mensualidades mientras se presten los servicios del mantenimiento mencionados.

Estas primas se incrementará en los años sucesivos de vigencia del Convenio en el IPC previsto para cada año conforme a lo establecido en el art. 28.<sup>o</sup>

- Prima de Línea de Pan, Burguer, Almacén y Mantenimiento de ambas líneas. Como consecuencia de las características especiales de la línea de pan, burguer, almacén y mantenimiento de ambas líneas, al efectuar turnos de mañana, tarde y noche, y considerarse laborables los domingos a todos los efectos, se establece una prima denominada Prima Línea de Pan, consistente en 128,26 euros/mes, por doce mensualidades para el año 2003 dejando de percibirse si el trabajador dejara de prestar servicios en dicha línea.

Prima de conductores. Exclusivamente a la sección de conductores de vehículos pesados, por las especiales características de su actividad laboral, trabajo preferentemente nocturno, carga y descarga de las mercancías, responsabilidad de cierre y apertura de los distintos almacenes, servicio de valija, etc. Al margen de los conceptos salariales que contempla el Convenio con carácter general, estos trabajadores, percibirán una prima de 468,68 euros, mes por doce mensualidades. Igualmente percibirán un Plus de Asiduidad de 60,97 euros/mes por doce mensualidades.

#### Artículo 27.<sup>o</sup> Comisiones.

Durante el año 2003 los Inspectores Delegados e Inspectores de Ventas que en la actualidad prestan servicios en las distintas Delegaciones de Ventas, se repartirán linealmente en concepto de comisión el 0,55% de las ventas netas mensuales de todas las Delegaciones. Los trabajadores con la categoría profesional de Monitor percibirán el 30% de la comisión mensual que perciba el Inspector. Para el año 2004 la cuantía retributiva de las comisiones de los Inspectores de Ventas y Delegados así como aquellas personas que ostenten la categoría profesional de Monitor, son las que figuran en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 28.<sup>o</sup> Incrementos salariales.

Las cuantías económicas establecidas en el articulado del presente Convenio son las correspondientes al año 2003, a excepción de las contempladas en el artículo 23.

Se establece, en consecuencia, para los años 2004 y 2005 un incremento para cada uno de ellos sobre todos los conceptos económicos en igual cuantía que el IPC estatal previsto para cada uno de los años referidos.

En el supuesto de que el IPC real del Estado superase el incremento salarial previsto inicialmente, aplicado a cada año, se llevará a cabo una revisión salarial en igual cuantía que el exceso que, en su caso, resulte, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de cada año.

### MEJORAS SOCIALES

#### Artículo 29.<sup>o</sup> Incapacidad Temporal.

En el supuesto de enfermedad común, el trabajador percibirá del primero al vigésimo día, el complemento necesario para cubrir la diferencia existente entre las prestaciones que abona la Seguridad Social y el 85% de su salario bruto, sin locomoción.

A partir del vigésimo primer día del inicio de la IT, el trabajador percibirá el complemento necesario para cubrir la diferencia que pudiera existir entre la prestación que abona la Seguridad Social y el 100% de su salario bruto sin locomoción.

Se abonará igualmente el complemento necesario para cubrir la diferencia que pudiera existir entre las prestaciones que abona la Seguridad Social y el 100% del salario bruto, sin locomoción, a partir del primer día, en los casos de hospitalización o accidente de trabajo, así como cuando se superen 20 días de baja.

Se exceptúan del concepto de salario bruto para el complemento de empresa, las dietas, horas extras y plus de transporte.

La Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con las prestaciones económicas de la Seguridad Social, el trabajador perciba a partir del primer día de la baja el 100% de su salario bruto exceptuando las dietas, horas extras y plus de transporte, siempre que se den las siguientes circunstancias:

1. El índice de absentismo general de la plantilla de la Empresa no sobrepase en los últimos 12 meses el reflejado en 1999.

2. El cálculo de los índices de absentismo se realizará mensualmente, dependiendo de la situación de cada mes, el abono de esta mejora.

3. La Empresa se reserva la facultad de solicitar al personal médico cuantos reconocimientos de cualquier trabajador en situación de baja considere necesarios. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos supondrá la pérdida del complemento.

4. La Empresa se reserva el derecho de retirar esta mejora en los casos de fraude.

A los efectos establecidos en el presente artículo, se excluye del cómputo del índice de absentismo el motivado por accidente laboral, licencias con retribución, situación de maternidad y uso de horas sindicales.

El personal de Ventas en el supuesto de enfermedad común, accidente de trabajo y maternidad, percibirá desde el primer día el 100% de su salario bruto.

Artículo 30.º Ayudas por invalidez o fallecimiento.

Al producirse la baja del trabajador en la Empresa por causa de invalidez permanente absoluta o fallecimiento, éste o sus derechohabientes percibirán el importe de tres mensualidades de la remuneración total que viniere percibiendo, a la fecha de producirse el hecho causante.

Artículo 31.º Premio de vinculación a la Empresa.

Los trabajadores que se jubilen percibirán, como premio de vinculación a la Empresa, las cantidades que se indican, y que estarán en función de su antigüedad en la misma:

- El importe total de 2 mensualidades íntegras si su antigüedad en la Empresa es entre 10 y 15 años.
- El importe total de 4 mensualidades íntegras si su antigüedad está comprendida entre los 15 y 25 años.
- El importe total de 6 mensualidades íntegras si su antigüedad supera los 25 años de permanencia.

Artículo 32.º Seguro de vida e invalidez.

Con cargo a la Empresa, se establece un seguro colectivo de vida, por el que cada trabajador tendrá cubiertas las siguientes cantidades:

- En caso de muerte: 18.030,36 euros.
- En caso de invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total: 18.030,36 euros.
- En caso de muerte accidental: 36.060,72 euros.
- En caso de muerte por accidente de circulación: 54.091,08 euros.

Tendrán derecho a la percepción de este seguro todos aquellos trabajadores con una antigüedad superior a 6 meses de prestación de servicios continuados.

Los beneficiarios de este seguro, serán los herederos forzosos de cada trabajador, o éste en su caso.

El trabajador que desee aumentar los capitales asegurados, podrá solicitarlo a la Dirección de la Empresa para su trámite ante la Entidad Aseguradora, siendo por cuenta del mismo los incrementos de prima que la elevación suponga.

Con carácter especial se establece para el personal fijo con categoría de Oficial de 1.ª Conductor un seguro de accidentes en el que estarán cubiertas las siguientes contingencias:

- Muerte por accidente: 65.669 euros.
- Invalidez por accidente: 65.669 euros.

Artículo 33.º Premio por matrimonio.

Tendrá derecho a percibir la cantidad de 125 euros por una sola vez todo trabajador con un año de antigüedad en la empresa con motivo de la celebración de su matrimonio, siempre que continúe después del mismo, prestando sus servicios en la empresa.

Dicha cantidad será percibida por cada uno de los cónyuges en el supuesto en que los dos trabajen en la Empresa, no teniendo bajo ningún concepto la condición de salario.

Los derechos reconocidos en el presente Convenio a favor de los matrimonios, se entenderán igualmente aplicables a las denominadas parejas de hecho que conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de la citada situación mediante certificación de inscripción en el correspondiente Registro Oficial de Parejas de Hecho.

Artículo 34.º Ayuda por hijos con disminución física o psíquica.

Se establece una ayuda a favor de los trabajadores que tengan hijos disminuidos físicos o psíquicos a su cargo, que tengan al menos una minusvalía del 33% reconocida como tal por la Seguridad Social o documento legal, y estando el minusválido a cargo del trabajador, consistente en 64,12 euros mensuales, por cada hijo con derecho a dicha ayuda.

Artículo 35.º Disminución de la capacidad laboral.

Será causa de extinción del contrato de trabajo la declaración de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, o la Incapacidad Permanente Absoluta.

Si en el año inmediatamente posterior a la declaración de la Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, existiese en la empresa un puesto de trabajo vacante en Servicios Auxiliares, que fuese apto para ser ocupado por el incapacitado menor de 55 años, a juicio de la Dirección, la empresa le ofrecerá un nuevo contrato con las condiciones de trabajo, horario, categoría y salario inherentes al nuevo puesto, informando al Comité de Empresa.

Se establece un período de adaptación al nuevo puesto de trabajo de 3 meses, que, en el supuesto de no ser superado, dejaría rescindido el nuevo contrato.

#### DERECHOS SINDICALES

Artículo 36.º Derechos de reunión y asamblea.

Los trabajadores de la Empresa tienen derecho a reunirse en la misma fuera de horas de trabajo, y según establecen las disposiciones legales. En los períodos de negociación colectiva la Empresa dará las máximas facilidades para ejercitar este derecho.

Las asambleas deberán ser convocadas por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 20% de la plantilla.

El Orden del Día de las asambleas, será anunciado con una antelación mínima de 48 horas, no pudiendo ser alterado salvo cuando sea decidido por las 3/4 partes de los asistentes a la misma.

Cuando se sometan a votación, en asamblea legalmente convocada, acuerdos que por su extensión deban afectar a la totalidad de los trabajadores, para que sean adoptados válidamente se requerirá el voto favorable de la mayoría absoluta de los asistentes, en primera convocatoria, y la mayoría simple en segunda.

Artículo 37.º Modelos de contrato y finiquitos.

La Empresa deberá poner en conocimiento del Comité de Empresa, los modelos de los contratos de trabajo, así como los finiquitos. A solicitud del trabajador interesado, podrá estar presente un miembro del Comité de Empresa en la firma del finiquito.

Artículo 38.º Canon sindical.

Se establece un canon sindical de 48 euros por trabajador fijo o con contrato superior a 1 año para sufragar los gastos ocasionados por la negociación colectiva. Los trabajadores que estén conformes con dichas retenciones, deberán comunicarlo por escrito a la Dirección de la Empresa. La indicada retención la efectuará la Empresa en el mes siguiente al de la firma.

Artículo 39.º Horas acumuladas (Crédito sindical).

De conformidad con lo expuesto en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente, la posibilidad de acumular anualmente el número de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa pertenecientes a la misma Central Sindical, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y sin perjuicio de su remuneración, siempre que el Comité, previo informe de la Empresa así lo acuerde en reunión celebrada al efecto, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo.

Las horas que se utilicen para la negociación del Convenio Colectivo no serán deducibles de las aludidas anteriormente.

Artículo 40.º Competencias del Comité de Empresa.

Además de las competencias reconocidas en la normativa legal vigente, el Comité de Empresa, tendrá las siguientes:

- Recibir mensualmente fotocopias de los boletines de cotización a la Seguridad Social (TC1 y TC2).
- Recibir copia de todas las sanciones que se puedan imponer a cualquier trabajador de la Empresa, como mínimo 1 día antes de la imposición.
- Recibir mensualmente relación nominal por IT, accidentes de trabajo y horas utilizadas en servicios médicos o ausencias injustificadas que se den en el correspondiente mes.
- Recibir mensualmente el cuadrante de viajes realizados por los conductores.
- Recibir mensualmente copia nominal de las horas extraordinarias realizadas.
- Ser informados mensualmente del índice de productividad por líneas.

## REGIMEN DE PERSONAL

Artículo 41.º Contratación y empleo.

Creación de una bolsa de 20 trabajadores, con contrato de «Fijo Discontinuo» a la firma del presente convenio, al objeto de satisfacer las necesidades productivas de la empresa para trabajos de carácter temporal, cuyo orden de llamada será para la primera llamada según la antigüedad que acrediten de prestación de servicios en la empresa, y a partir de entonces por orden rotatorio.

Asimismo, y a partir de la suscripción del presente Convenio, la empresa formalizará cinco contrataciones indefinidas que afectarán a trabajadores que actualmente están vinculados con la empresa mediante contratación eventual.

Los contratos se reducen a dos años pasando, por tanto, a fijo de plantilla todo trabajador que alcance los dos años

de permanencia continuada en la Empresa. La Empresa cubrirá por medio del contrato establecido por obra o servicio determinado los trabajos consistentes en la realización de pedidos imprevistos, utilizando esta modalidad de contratación cuando la capacidad productiva de la Empresa no pueda efectuar la totalidad del producto solicitado, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 15-I, letra a), del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 2720/98, Ley 63/97, de 26 de diciembre y R.D. Ley 5/2001.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo, como establece la disposición adicional 1.ª en su punto 2.º apartado B del Real Decreto Ley 8/1997, de 16 de mayo, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, amplían al ámbito temporal del presente Convenio Colectivo, los beneficios establecidos para la transformación en fijos de los contratos eventuales a los que hace referencia la disposición antes mencionada, del acuerdo para la estabilidad en el empleo publicado el 17 de mayo en el BOE.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo, amplían al ámbito temporal del mismo, las medidas establecidas en el Programa de Fomento de Empleo, de la Junta de Andalucía publicado en el BOJA de 5 de agosto de 1997, Decreto 199/1997, de 29 de julio, cumpliendo así lo redactado en el artículo 15, apartado 1, del Decreto mencionado.

Artículo 42.º Derechos de traslado.

El traslado de un trabajador desde su centro de trabajo a otro de la Empresa, situado en localidad distinta, se efectuará de conformidad con la Legislación laboral vigente en el momento de producirse el traslado.

Artículo 43.º Plantilla.

La Empresa entregará al Comité dentro del primer trimestre de cada año natural, detalle de la plantilla de personal para su conocimiento, especificando las categorías profesionales por departamentos.

La Empresa no hará uso unilateral de las posibilidades legales contempladas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, y en el caso de producirse excedente de personal cuyos servicios efectivos sean prestados en el centro de trabajo sito en la localidad Puentegenil, o ante la concurrencia de circunstancias objetivas que determinen el citado excedente de personal, la empresa deberá, con carácter previo, y a fin de garantizar el empleo, negociar con la representación legal de los trabajadores la adopción de cualquier medida relacionada con la citada situación de excedente de personal.

Artículo 44.º Contrato de puesta a disposición.

La Empresa sólo podrá realizar contratos de puesta a disposición de acuerdo a los términos establecidos en la Ley 14/1994 de 1.º de junio. En todo caso, queda prohibida la celebración de este tipo de contrato, además de los supuestos referidos del artículo 8 de la citada Ley, cuando se utilice para cubrir un puesto de trabajo fijo o permanente en la Empresa. Las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores contratados a través de las ETT, serán las mismas que haya establecidas en la Empresa. La Empresa deberá entregar al Comité de Empresa copia de cada contrato que se realice de este tipo. Asimismo, las empresas usuarias deberán informar por escrito, al Comité de Empresa, sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de su utilización dentro de los cinco días siguientes a su realización.

Artículo 45.º Clasificaciones profesionales y definiciones de puestos de trabajo.

La estructura profesional de los trabajadores de la Empresa estará compuesta de los siguientes grupos profesionales y categorías: Técnicos, Administrativos, Obreros, Subalternos y Mercantiles.

## 1. Técnicos:

A) Técnico Titulado de Grado Superior: Es quien en posesión del título académico superior desempeña en la Empresa funciones, con mando o sin él, propias de su titulación.

B) Técnico Titulado de Grado Medio: Es quien en posesión del título académico de grado medio desempeña en la Empresa funciones de su titulación.

## C) No titulados:

- Jefe de producción: Es quien bajo las órdenes inmediatas de la Dirección coordina y controla las distintas secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos, respondiendo ante la Empresa de su gestión.

- Jefe control de calidad: Es quien procediendo de categorías inferiores posee los conocimientos técnicos de la fabricación en sus respectivas fases, teniendo en su misión conocer e interpretar las fórmulas y análisis de productos, materias primas, avances y presupuestos, especificando con todo detalle los ciclos de elaboración. Deberá poseer iniciativa y sentido artístico, en su caso, para la nueva presentación de los artículos que elabora, profundo conocimiento de las máquinas empleadas, siendo responsable ante la Empresa de toda anomalía, tanto en la maquinaria como en la producción.

- Jefe de taller: Es quien, a las órdenes de la Empresa, lleva por delegación la dirección del taller y sabe ejecutar, plantear y preparar todos los trabajos que en el mismo se realicen.

- Jefe de departamento: Es quien asume la responsabilidad de un departamento aunque no tenga titulación.

- Auxiliar de laboratorio: Es quien, bajo la supervisión de su superior, realiza análisis, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

## D) Técnico de proceso de datos:

- Jefe de proceso de datos: Es quien tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como, la responsabilidad del trabajo de los equipos de analistas y programadores. Asimismo, le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas en el centro de informática.

- Analista: Es quien verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas, para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseños de los mismos, ficheros a tratar, su definición, puesta a punto de aplicaciones, enumeración de las anomalías que puedan producirse y su tratamiento.

## 2. Administrativos:

A) Oficial de primera: Es el empleado con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta algunos de los siguientes trabajos: funciones de cobro y pago de facturas, y cálculo de las mismas siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadísticas, transcripción de libros de cuentas corrientes, diario mayor y redacción de correspondencia.

B) Secretaria de dirección: Es la trabajadora que, con conocimientos complejos de administración realiza las funciones que su mando directo, o sea, el director, le encomiende realizar. Entre sus cualidades específicas debe constar: la dis-

crecionalidad, confidencialidad y responsabilidad, dadas las características peculiares del puesto.

C) Oficial de segunda: Es el empleado con iniciativa restringida y subordinación a jefe u oficiales de primera, si los hubiese, que efectuará operaciones de contabilidad, organización de archivos o ficheros, correspondencias sin iniciativas y demás trabajos similares.

D) Auxiliar: Es el empleado que, sin iniciativa propia, se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas, y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas. En esta categoría se incluirán las telefonistas.

## 3. Obreros:

## A) Personal de producción:

- Encargado de sección: Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse a aquél y su disciplina.

- Oficial de primera, Jefe de Línea: Es quien, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección, y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa de responsabilidad todas o algunas labores propias del mismo con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tengan a su cargo, para cuidar de su normal eficacia, poniendo en conocimiento de sus superiores, cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción.

- Oficial de segunda: Integrarán esta categoría quienes sin llegar a la perfección exigida para los oficiales de primera, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

- Ayudantes: Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en esta categoría.

- Peón: Es el trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación del esfuerzo físico.

## B) Personal de empaquetado y acabado:

- Oficial de primera encargada: Es quien, tras el aprendizaje correspondiente, se dedica a oficios complementarios de la producción, tales como, envasado, empaquetado, etiquetado y demás servicios complementarios de las secciones de producción, realizándolo tanto a máquina, como a mano, con la debida perfección y adecuado rendimiento.

- Oficial de segunda encargada: Es quien realiza los mismos cometidos asignados al oficial de primera.

- Ayudantes: Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y de segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia mientras dure su situación laboral en esta categoría.

- Auxiliar: Es el encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación del esfuerzo físico.

## C) Mantenimiento:

- Oficial de primera mantenimiento: Es quien, ostentando la calificación de dicho oficio y estando capacitado para efectuar las funciones asignadas a esta categoría, posea además las condiciones especiales y los conocimientos necesarios, por lo que se le puede exigir capacidad para actuar con iniciativa y toma de decisiones, efectuando diagnósticos y reparaciones de máquinas, instalaciones o cualquier trabajo de los usualmente a él encomendados con o sin necesidad de supervisión de instrucciones particulares sobre los mismos.



- Peón: Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera de mantenimiento, estando capacitado para suplir a estos, en caso de ausencia, mientras dure esta situación.

#### D) Almacén:

- Oficial de segunda: Es quien está encargado de recibir las mercancías y distribuirlas en los estantes, registrando el movimiento que se haya producido durante la jornada.

- Oficial de primera, conductor de carretilla: Es quien, mediante carretilla elevadora y a las órdenes de su mando correspondiente, transporta y estiba palets, cargados o vacíos, llevando el control de los mismos y revisando diariamente el estado de la carretilla mecánica.

#### E) Logística.

- Chófer de primera: Es quien, hayándose en posesión del permiso de conducir correspondiente, conduce un vehículo de la Empresa (camión), ocupándose de su cuidado y mantenimiento, colaborando en la carga y descarga de los mismos.

#### 4. Subalternos:

A) Jardinero: Es quien, con el conocimiento suficiente de las plantas, árboles y flores, posee la función de arreglo y poda de los árboles, transplante y conservación de plantas, y adentamiento de los jardines de la Empresa.

B) Basculero pesador: Es quien, tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones acaecidas durante el día, en las dependencias o secciones en que preste sus servicios.

C) Auxiliar de limpieza: Es quien, se dedica a la limpieza de los locales de fabricación, almacén, oficinas y servicios, entre otros, de la Empresa.

#### 5. Mercantiles:

A) Inspector Delegado y/o de Venta: Es quien a las órdenes de su mando superior efectúa actividades para potenciar las ventas de las rutas asignadas supervisando, controlando e instruyendo al grupo de vendedores asignados a su cargo, realizando las otras tareas propias de su puesto.

B) Monitor/a: Es el trabajador/a que a las órdenes del Inspector, efectúa actividades para potenciar la venta de la Delegación correspondiente, supliendo en caso necesario, las rutas que corresponda.

C) Vendedor/a autoventa: Es quien se ocupa de efectuar previamente el pedido del género a servir, el transporte, venta y colocación del mismo en exposiciones o lineales, conduciendo el vehículo apropiado para las ventas a realizar, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía, retirada de cestas y de los productos caducados, y en su caso, actividades de oferta y entrega de carteles de los mismos, informando a su superior o mando superior en lo posible de cualquier incidencia en la ruta.

D) Almacenero: Es quien, bajo las órdenes del encargado/a y/o mando superior, realiza el control de los productos, carros, cestas, y material de promociones, recibidos de los proveedores y controla y verifica la carga y descarga de los mismos a los que debe efectuar la venta y/o reparto, contabilizando el género de cambio y devolución, y realizando aquellas otras tareas propias de su puesto.

### OTRAS DISPOSICIONES

#### Artículo 46.º Días de FERIA REAL.

La jornada de los días oficiales de feria real será de 4 horas diarias. En el supuesto de que, por necesidades de la Empresa, se tuviera que continuar la fabricación, se estable-

cerán 4 horas de trabajo, disponiéndose los turnos que fueren precisos para atender la demanda de producción.

Excepcionalmente la línea del pan, burguer, mantenimiento de ambas líneas y almacén de carga de estos productos, tendrán la jornada de trabajo ordinaria.

El Comité de Empresa y la Dirección se reunirán con 15 días de antelación a la feria real, para negociar el descanso entre las 21 horas y las 9 horas (horarios de empaquetado).

#### Artículo 47.º Reconocimiento médico.

Ambas partes adquieren el compromiso expreso de gestionar con la Mutua Patronal, una revisión médica anual de todos los trabajadores, que se realizará en el primer trimestre de cada año, como vigilancia de la salud de acuerdo a los riesgos del puesto de trabajo, realizada por el servicio médico de empresa o entidad médica concertada que podrá consistir entre otras pruebas (revisiones de vista, oído, electrocardiograma y análisis de sangre y orina completos).

La empresa para una mejor vigilancia de la salud de los trabajadores gestionará aquellas actividades propias de la medicina preventiva que en el seno del Comité de Seguridad y Salud se acuerde, que podrán consistir entre otras (vacunas antigripales, antitetánicas, revisiones prostáticas, mamografías, etc.).

#### Artículo 48.º Privación del Carnet de Conducir.

En aquellos casos en que un trabajador, en el desarrollo habitual de sus funciones, precisara de la utilización de vehículo y fuere sancionado con la privación del permiso de conducir por sentencia firme, la Empresa le proporcionará otro puesto de trabajo en tanto permanezca la situación de privación, con las condiciones inherentes al nuevo puesto de trabajo y durante un máximo de dos años, reintegrándose a su anterior puesto de trabajo una vez concluido el período de privación, salvo que interviniese como causa del mismo alcoholismo, drogadicción o falta de respeto a la Autoridad.

Serán por cuenta de la empresa los gastos que origine la renovación del carnet de conducir de aquellos trabajadores del Departamento de Logística que precisen el mismo para el desarrollo de su actividad laboral.

#### Artículo 49.º Ropa de trabajo.

La empresa facilitará en los meses de mayo y octubre, a todos y cada uno de los trabajadores afectados por el presente Convenio, las prendas de trabajo reglamentarias según las diferentes categorías profesionales y las tareas a realizar, incluyendo entre las mismas el chaleco para todos los trabajadores. Un chaquetón en años alternos para aquellos trabajadores de Logística y Carretileros o por las características del puesto de trabajo así lo necesite. Cada prenda, salvo el referido chaquetón, tendrá un valor en puntos, pudiendo el trabajador escoger anualmente entre todas las prendas por un valor idéntico al total de puntos asignados a la dotación que se detalla en el Anexo II del presente Convenio.

Las prendas relacionadas serán todas ellas de utilización obligatoria por parte del personal durante la jornada laboral.

Con independencia de lo anterior y en concepto de suplido por limpieza y conservación del vestuario de trabajo, en el mes de diciembre de 2005 la empresa abonará al personal de mano de obra directa la cantidad de 95,00 euros por una sola vez, que se reflejará en el recibo de salarios correspondiente a la mensualidad antes señalada.

#### Artículo 50.º Anticipos.

Todos los trabajadores de la empresa podrán solicitar anticipos de hasta el 90% de su salario devengado en dicho mes. Su abono se realizará mediante transferencia los días 10 y 20 de cada mes o el día anterior en caso de ser festivos.

Para paliar necesidades urgentes que se puedan presentar a cualquier trabajador, se prevé la posibilidad, de una vez al año, de anticipar el importe íntegro de la gratificación extraordinaria más próxima en el tiempo.

#### Artículo 51.º Adquisición de productos.

Todos los trabajadores de la Empresa, podrán adquirir a precio especial cualquiera de los productos de la Empresa. El Comité de Empresa y la Dirección establecerán la forma, los precios y los productos de venta.

#### Artículo 52.º Formación Continua.

Se acuerda la creación de una Comisión de Formación que tendrá carácter paritario, compuesta por el Comité y la Dirección de la Empresa con una representación de tres personas por cada parte.

La función de la Comisión será:

A) Proponer y acordar las acciones formativas del Plan de Formación Anual de Sevillana de Expansión, S.A., en función de las necesidades localizadas de las partes. Pueden responder a las variaciones entre las funciones que se están desarrollando actualmente en cada puesto de trabajo, y las que requieran por introducción de nuevas tecnologías, por la evolución propia de cada puesto de trabajo, a las necesidades de cualificación profesional, a las posibilidades de desarrollo profesional, promocional, etc.

B) Acordar los participantes en estas funciones formativas en función de las características profesionales, concretando los criterios de propuesta y selección.

C) Decidir el calendario de ejecución de cada acción formativa y el horario de realización de acuerdo con la Dirección y según las necesidades del centro.

D) Asignar los recursos necesarios para la realización de las acciones formativas: Medios pedagógicos, instalaciones, profesionales técnicos, presupuesto, material, etc.

E) Informar a todos los trabajadores del Plan de Formación de Sevillana de Expansión, S.A.

F) Solicitar las subvenciones que posibiliten el acuerdo nacional de formación continua para financiar dicho Plan de Formación.

G) Poner en marcha el Plan de Formación.

H) Colaborar en el seguimiento y valorar la adecuación del contenido, resultados e incidencias del Plan de Formación.

I) La Comisión de Formación elaborará su propio Reglamento de Funcionamiento.

#### Artículo 53.º Médico de Empresa.

En el supuesto de eliminar el Servicio Médico de Empresa, la analítica y radiografías, las 20 horas se verían incrementadas hasta las 32 horas existentes anteriormente.

#### Artículo 54.º Cobertura de vacantes.

1. El personal de plantilla de la empresa tendrá derecho preferente a las vacantes que hayan de cubrirse y puestos de nueva creación, y de no existir candidato idóneo, una vez realizadas las pruebas a que se refieren los párrafos siguientes, la Empresa podrá recurrir a la contratación externa.

2. En los casos de promoción interna a un nuevo puesto de trabajo o a un puesto vacante de categoría superior, ésta se efectuará con arreglo a las siguientes normas:

a) El nombramiento para funciones de mando recaerá sobre el personal que unilateralmente designe la Dirección de la Empresa.

b) Todos los demás ascensos se realizarán por concurso-oposición basado en méritos y pruebas con sujeción a los criterios que se establecen en los apartados 3.º y siguientes de este artículo.

3. La dirección publicará en los tablones de anuncios las normas a las que habrá de ajustarse el concurso-oposición mediante convocatoria de la que se entregará con antelación copia a la Representación de los Trabajadores y en la que consten aspectos como los siguientes:

a) Denominación y descripción resumida de las funciones del puesto de trabajo con indicación de la unidad organizativa a que pertenece.

b) Categoría del puesto de trabajo.

c) Aptitudes psico-físicas exigidas por el puesto.

d) Formación y experiencia mínimas requeridas.

e) En su caso, programa de materias sobre las que habrían que versar las pruebas técnicas y prácticas.

f) Forma, plazo y lugar de presentación de las solicitudes y Departamento a los que deberán ser dirigidas.

g) Lugar, fecha y hora de la celebración de las pruebas y composición del Tribunal Calificador.

h) Período de formación y adaptación requerido para la definitiva consecución de los derechos inherentes a la obtención de la categoría. En la fijación de este período serán los propios establecidos para los períodos de prueba en el artículo 8.º del presente Convenio Colectivo.

4. El Tribunal Calificador estará compuesto por 4 miembros, dos de ellos elegidos por el Comité de Empresa de entre todos los R.L.T. y otros dos por la Dirección la la empresa.

5. La calificación de méritos y pruebas será efectuada por el tribunal siguiendo los criterios y normas de actuación siguientes:

a) Examen médico. Se considerará eliminatorio. El Servicio Médico de Empresa emitirá dictamen de Apto o No Apto.

b) Las pruebas psicotécnicas que se considerarán así mismo eliminatorias serán realizadas y valoradas entre 0 y 100 puntos por personal técnico especializado en esta materia.

c) Las pruebas de conocimientos básicos y específicos y el examen práctico tendrán también el carácter de eliminatorio debiéndose encargar su realización a expertos de empresas con las que se colabore en la realización de los programas de formación continua, quienes así mismo valorarán sus resultados entre 0 y 100 puntos. Para poder ser declarados Aptos, los concursantes deberán obtener más de 50 puntos en cada una de las puntuaciones previstas para las pruebas psicotécnicas, examen de conocimientos básicos, examen de conocimientos específicos y examen práctico.

6. La selección definitiva para cubrir la vacante anunciada en la convocatoria del concurso-oposición se hará por acuerdo unánime del Tribunal Calificador. De no obtenerse acuerdo unánime, la plaza se adjudicará al candidato que haya obtenido mayor puntuación sumando las calificaciones de las pruebas referidas en los apartados b) y c) del párrafo 5.

7. En el supuesto caso de que, y a criterio del Tribunal Calificador, hubiera más de un candidato igualmente idóneo se escogería aquel que acreditase una antigüedad mayor.

#### Artículo 55.º Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se estará dispuesto a lo establecido en la Legislación vigente.

#### Artículo 56.º Dietas.

Los conductores percibirán la cantidad, en concepto de dietas de 430,57 euros por once mensualidades. Con independencia de las dietas anteriormente señaladas y dada la existencia de una ruta, a Zafra se abonará la cantidad de 36,17 euros en concepto de cena y hospedaje, cuando se realice este servicio incorporándose este importe al capítulo de dietas en el mes que corresponda.

La Empresa se hará cargo única y exclusivamente de las multas que se impongan al trabajador y cuyo origen pueda ser imputado a una actuación empresarial.

Dadas las características de estos servicios auxiliares, los domingos se consideran laborables a todos los efectos. No obstante, por cada día festivo que no sea domingo, cada trabajador de este grupo profesional percibirá la cantidad de

44,97 euros para el año 2.003 y 60 € para el año 2004, por cada día festivo trabajado, más la libranza de otro día laborable. Excepcionalmente para las dos fiestas de ámbito local, 77,50.

Aquellos trabajadores que voluntariamente realicen un viaje extra, disfrutarán de un día de descanso a elección del trabajador. No se tendrá en cuenta en este punto la plaza de Puente Genil.

#### Artículo 57.º Permuta de Puestos de Trabajo.

La Empresa siempre que a su juicio considere que existan las cualidades y perfil idóneo, aceptará la permuta de un puesto de trabajo siempre que ello venga dado de una petición oficial entre ambos trabajadores.

#### Artículo 58.º Préstamos.

La Empresa concederá préstamos laborales, sin intereses, a todos los trabajadores que lo soliciten, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. La cantidad de que dispondrá la Empresa para conceder préstamos laborales a los trabajadores, será de 36.060,72 euros constantes.

2. La cantidad máxima que se podrá solicitar y conceder por trabajador, será de 3.005,06 euros.

3. El plazo de amortización será de 30 pagos mensuales, con inclusión de las gratificaciones extraordinarias.

4. No se podrá pedir otro préstamo hasta transcurridos 12 meses.

5. La Empresa concederá dichos préstamos por riguroso orden de entrada de solicitudes.

6. En el caso de que algún trabajador, al que se le hubiera concedido un préstamo, causara baja en la Empresa, se le retendrá la cantidad necesaria para cubrir el importe del préstamo, al practicarle la liquidación. Si la cantidad no fuera suficiente, el interesado deberá suscribir un contrato comprometiéndose a devolver el dinero pendiente en las condiciones que se establezcan.

#### Artículo 59.º Forma de pago.

Las retribuciones se harán efectivas por meses, mediante recibo oficial de salarios, firmado por el trabajador, en el que

incluirán todos los días con derecho a haber. La entrega del mismo se efectuará en el Centro de Trabajo y dentro de la jornada laboral.

El pago mensual se efectuará por transferencia bancaria, a través de la entidad de crédito que el trabajador designe, al menos tres días antes de final de mes, o en talón nominativo tres días después de finalizar el mes.

#### Artículo 60.º Igualdad de derechos.

Ambas partes manifiestan el firme deseo de mantener el principio de igualdad entre trabajadores masculinos y femeninos, eliminando cuantos elementos y condiciones pudieran resultar discriminatorias y adquiriendo ambas partes el compromiso de que cualquier criterio que pueda tenerse en cuenta para la clasificación o valoración profesional está exento de cualquier aspecto o valoración que pudiera resultar discriminatorio entre ambos sexos.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### Disposición Adicional Primera.

Los trabajadores fijos discontinuos a los que hace referencia el art. 41, tendrán preferencia sobre cualquier otro trabajador para ser contratado mediante contrato de trabajo indefinido a tiempo completo, salvo y a excepción de aquellos trabajadores que provengan de otros centros de trabajo de empresas del grupo PANRICO que por motivos organizativos hayan sido trasladados de otros centros en el marco de lo establecido en el arts. 40-41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Disposición Adicional Segunda.

Ambas partes se adhieren al Acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales en Andalucía (SERCLA).

#### Disposición Adicional Tercera.

Se establece una ayuda motivada por los gastos de negociación de 3.000,00 euros para toda la vigencia del convenio.

#### Disposición Adicional Cuarta.

Ambas partes se adhieren a los acuerdos que en un futuro puedan alcanzarse entre la Dirección del grupo PANRICO y las secciones sindicales de CC.OO. y UGT, respecto de la constitución de un Comité intercentros del grupo.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL DE SEVILLANA DE EXPANSION, S.A.

CATEGORIAS	SALARIO BASE EUROS/DIA	SALARIO BASE MES 30 DIAS	PLUS CONVENIO MES 30 DIAS	PRIMA ACTIV. MES 30 DIAS	3 PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO 2.003
<b>FABRICACIÓN</b>						
TITULADOS SUPERIORES	26,7750	803,25	219,83	0	3069,24	15346,20
TITULADOS MEDIOS	25,5320	765,96	206,90	0	2918,58	14592,90
JEFES DEPARTAMENTO	24,1563	724,69	198,78	0	2770,41	13852,05
ENCARGADO SECCION	23,0240	690,72	184,82	0	2626,62	13133,10
* OFICIAL 1ª	22,3300	669,90	177,74	0	2542,92	12855,85
* OFICIAL 2ª	21,3986	641,96	174,25	0	2448,63	12379,15
* AYUDANTE	21,0353	631,06	169,33	0	2401,17	12139,22
* PEON - AUXILIAR	20,4666	614,00	167,27	0	2343,81	11849,21
<b>ADMINISTRACIÓN</b>						
JEFE 1ª ADTVO.	24,1563	724,69	198,78	0	2770,41	13852,05
JEFE 2ª ADTVO.	23,5456	706,37	189,40	0	2687,31	13436,55
OFICIAL 1ª ADTVO.	22,3300	669,90	177,74	0	2542,92	12714,60
OFICIAL 2ª ADTVO.	21,3986	641,96	174,25	0	2448,63	12243,15
AUXILIAR ADTVO.	21,0353	631,06	169,33	0	2401,17	12005,85
<b>VENTAS</b>						
INSPECTOR DELEGADO	0	771,93	144,66	103,60	2749,77	14992,05
INSPECTOR VENTAS	0	771,93	144,66	100,31	2749,77	14952,57
MONITOR	0	678,84	118,92	95,35	2393,28	13110,60
VENDEDOR-AUTO VENTA	0	641,13	97,46	97,56	2215,77	12249,57
ALMACENERO	0	523,35	93,61	94,68	1850,88	10390,56
LIMPIADORA	0	523,35	82,89	0,00	1818,72	9093,60

\* DIARIOS

## ANEXO

Los trabajadores con la categoría profesional de Inspector-Delegado, Inspector Ventas percibirán durante el año 2004 en concepto de comisiones-bonus la cantidad de 659,51 € mensuales. Asimismo, los trabajadores con la categoría de Monitor percibirán el 30% de la cantidad que perciba el Inspector. Las cantidades señaladas han sido establecidas en atención a las cuantías generadas en ejercicios anteriores y en función de las condiciones establecidas para los mismos.

## ANEXO II ROPA DE TRABAJO

### PRODUCCION HOMBRES

VALORACION		TOTAL PUNTOS
PRENDA	PUNTOS PRENDA	
PANTALON (V)	1,01	<b>11</b>
PANTALON (I)	1,01	
CAMISA (V)	0,89	
CAMISA (I)	0,93	
CAZADORA	1,1	
JERSEY	1,94	
CAMISETA	0,4	
GORRO	0,27	
CHALECO	1,99	
<b>TOTAL</b>		

### PRODUCCION MUJERES

VALORACION		TOTAL PUNTOS
PRENDA	PUNTOS PRENDA	
PANTALON (V)	1,02	<b>11</b>
PANTALON (I)	1,02	
BLUSON (V)	1,09	
BLUSON (I)	1,09	
JERSEY	1,92	
CAMISETA	0,39	
COFIA	0,24	
CHALECO	1,97	
<b>TOTAL</b>		

### MANTENIMIENTO

VALORACION		TOTAL PUNTOS
PRENDA	PUNTOS PRENDA	
PANTALON (V)	1,02	<b>11</b>
PANTALON (I)	1,02	
CAMISA (V)	0,89	
CAMISA (I)	0,92	
CAZADORA	1,18	
JERSEY	1,87	
GORRO	0,26	
CHALECO	1,92	
<b>TOTAL</b>		

### ALMACEN, LIMPIEZA Y SERV.GENERALES

VALORACION		TOTAL PUNTOS
PRENDA	PUNTOS PRENDA	
PANTALON (V)	1,02	<b>11</b>
PANTALON (I)	1,02	
CAMISA (V)	0,89	
CAMISA (I)	0,92	
CAZADORA	1,18	
JERSEY	1,87	
GORRO	0,26	
CHALECO	1,92	
<b>TOTAL</b>		

### CONDUCTORES

VALORACION		TOTAL PUNTOS
PRENDA	PUNTOS PRENDA	
PANTALON (V)	1,12	<b>10</b>
PANTALON (I)	1,16	
CAMISA O POLO (V)	0,57	
CAMISA (I)	0,59	
CAZADORA	1,97	
JERSEY M/L	1,14	
PARKA (años alternos)		
<b>TOTAL</b>		

*RESOLUCION de 30 de diciembre de 2004, de la Dirección General de Formación para el Empleo, del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se hace pública la subvención de carácter excepcional concedida al Consorcio Centro de Formación en Artesanía, Restauración y Rehabilitación del Patrimonio Histórico, Artístico y Cultural «Albayzín».*

De conformidad con lo dispuesto en el Título VIII, artículo 109 de la Ley 5/1983, de 19 de julio, General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta Dirección General de Formación para el Empleo ha resuelto dar publicidad a la subvención de carácter excepcional concedida por el Presidente del Servicio Andaluz de Empleo en el ejercicio 2004, al Consorcio Centro de Formación en Artesanía, Restauración y Rehabilitación del Patrimonio Histórico, Artístico y Cultural «Albayzín», imputándose la misma al crédito cifrado en la Sección 13.31 «Servicio Andaluz de Empleo», Programa 3.2.D «Formación Profesional Ocupacional», y con cargo a las aplicaciones que a continuación se indican:

Aplicaciones presupuestarias	Código de proyecto
01.13.31.01.00.745.00.32D.3	2000/001093
01.13.31.01.00.745.00.32D.3	2004/000878
31.13.31.16.00.745.00.32D.5.2005	2001/000541

Número de expediente: 98/2004/C/06.  
 Importe de la subvención: 1.240.000,00 euros.  
 Finalidad: Financiación de los gastos de funcionamiento e inversiones derivados de la finalización del curso formativo 2003-2004 e inicio del curso formativo 2004-2005.

Sevilla, 30 de diciembre de 2004.- El Director General, Juan Manuel Fuentes Doblado.

*RESOLUCION de 30 de diciembre de 2004, de la Dirección General de Formación para el Empleo, del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se hace pública la subvención de carácter excepcional concedida al Consorcio Escuela de Joyería de Córdoba.*

De conformidad con lo dispuesto en el Título VIII, artículo 109 de la Ley 5/1983, de 19 de julio, General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta Dirección General de Formación para el Empleo ha resuelto dar publicidad a la subvención de carácter excepcional concedida por el Presidente del Servicio Andaluz de Empleo en el ejercicio 2004, al Consorcio Escuela de Joyería de Córdoba, imputándose la misma al crédito cifrado en la Sección 13.31 «Servicio Andaluz de Empleo», Programa 3.2.D «Formación Profesional Ocupacional», y con cargo a las aplicaciones que a continuación se indican:

Aplicaciones presupuestarias	Código de proyecto
01.13.31.01.00.745.00.32D.3	2000/001093
01.13.31.01.00.745.00.32D.3	2004/000878
31.13.31.16.00.745.00.32D.5.2005	2001/000541
31.13.31.01.00.745.00.32D.9.2005	2000/001093

Número de expediente: 98/2004/C/05.  
 Importe de la subvención: 1.754.950,00 euros.  
 Finalidad: Financiación de los gastos del desarrollo de las acciones preparatorias del curso formativo 2004-2005 y financiación de gastos de las nuevas instalaciones del Consorcio.

Sevilla, 30 de diciembre de 2004.- El Director General, Juan Manuel Fuentes Doblado.

*RESOLUCION de 30 de diciembre de 2004, de la Dirección General de Formación para el Empleo del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se hace pública la subvención de carácter excepcional concedida al Consorcio Escuela de la Madera de Encinas Reales.*

De conformidad con lo dispuesto en el Título VIII, artículo 109 de la Ley 5/1983, de 19 de julio, General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta Dirección General de Formación para el Empleo ha resuelto dar publicidad a la subvención de carácter excepcional concedida por el Presidente del Servicio Andaluz de Empleo en el ejercicio 2004, al Consorcio Escuela de la Madera de Encinas Reales, imputándose la misma al crédito cifrado en la Sección 13.31 «Servicio Andaluz de Empleo», Programa 3.2.D «Formación Profesional Ocupacional», y con cargo a las aplicaciones que a continuación se indican:

Aplicaciones Presupuestarias	Código de Proyecto
31.13.31.16.00.745.00.32D.5.2005	2001/000541
01.13.31.01.00.745.00.32D.3	2000/001093
01.13.31.01.00.745.00.32D.3	2004/000878

Número de expediente: 98/2004/C/04.  
 Importe de la subvención: 1.419.600,00 euros.  
 Finalidad: Financiación de los gastos de funcionamiento del Consorcio para el desarrollo del curso formativo 2004-2005 y actividades complementarias al mismo a desarrollar en el año 2004.

Sevilla, 30 de diciembre de 2004.- El Director General, Juan Manuel Fuentes Doblado.

*RESOLUCION de 30 de diciembre de 2004, de la Dirección General de Formación para el Empleo del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se hace pública la subvención nominativa concedida a la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo.*

De conformidad con lo dispuesto en el Título VIII, artículo 109 de la Ley 5/1983, de 19 de julio, General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en relación con lo dispuesto en la Ley 17/2003, de 29 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2004, la Dirección General de Formación para el Empleo ha resuelto dar publicidad a la subvención nominativa concedida por el Presidente del Servicio Andaluz de Empleo, a la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo, imputándose la misma al crédito cifrado en la Sección 13.31 «Servicio Andaluz de Empleo», Programa 3.2.D «Formación Profesional Ocupacional», y con cargo a las aplicaciones que a continuación se indican:

Aplicaciones Presupuestarias	Código de Proyecto
01.13.31.01.00.785.00.32D.0	2003/001607
31.13.31.01.00.785.00.32D.5.2005	2003/001607

Importe de la subvención: 1.227.206,67 euros.  
 Finalidad: Desarrollo de acciones en materia de Formación Profesional Ocupacional.

Sevilla, 30 de diciembre de 2004.- El Director General, Juan Manuel Fuentes Doblado.