

# Convenio Colectivo Industrias de Alimentación y Bebidas

ÁREA	España	ÁMBITO FUNCIONAL	Nacional
ACTUALIZACIÓN	1996/06/04	VIGENCIA	1996/01/01 — 2999/01/01
PUBLICACIÓN	BOE 135		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-de-alimentacion-y-bebidas-de-es-pana/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-de-alimentacion-y-bebidas-de-es-pana/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Industrias De Alimentación y Bebidas. Última actualización a: 04-06-1996 Vigencia de: 01-01-1996 a 01-01-2999. Última publicación en BOE 135.

## Convenio

### Índice

LAUDO ARBITRAL (BOE núm. 135, Martes 4 junio 1996)

RESOLUCIÓN de 9 de mayo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del contenido del laudo arbitral de fecha 29 de marzo de 1996 dictado por don Fernando Valdés Dal-Ré en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociado a de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Alimentación de 8 de julio de 1975 y por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y régimen de faltas y sanciones en las industrias de alimentación.

Visto el contenido del laudo arbitral de fecha 29 de marzo de 1996 dictado por don Fernando Valdés Dal-Ré en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Alimentación de 8 de julio de 1975 y por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y régimen de faltas y sanciones en las Industrias de Alimentación y del que han sido parte, de un lado, las Federaciones Estatales de Alimentación, Bebidas y Tabaco de UGT y de Alimentación de CCOO, y de otro, las Asociaciones Empresariales



Asociación Española de Tostadores de Café Asociación Nacional de Fabricantes de Patatas Fritas y Productos de Aperitivo, Asociación Española de Fabricantes de Café Soluble, Asociación Española de Fabricantes de Platos Preparados, Asociación Nacional de Fabricantes de Productos de Dietética Infantil, Asociación Española de Fabricantes de Preparados Alimenticios Especiales, Dietéticos y Plantas Medicinales, Asociación Nacional de Prensadores de Cacao, Asociación Española de Fabricantes de Cereales en Copos o Expandidos y Asociación Española de Pastas Alimenticias, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 en relación con la disposición transitoria sexta del Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado laudo arbitral en el correspondiente Registro de este centro directivo.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

Madrid, 9 de mayo de 1996.- La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### **LAUDO ARBITRAL QUE SE CITA**

En la ciudad de Madrid, a 29 de marzo de 1996, Fernando Valdés Dal-Ré, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid y presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, actuando como árbitro nombrado por el Pleno de la referida Comisión en fecha 15 de enero de este mismo año, ha dictado el siguiente laudo arbitral.

En el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación de 8 de julio de 1975 ("Boletín Oficial del Estado" del 22). Han sido partes en este procedimiento arbitral, de un lado, las Federaciones Estatales de Alimentación, Bebidas y Tabacos de UGT y de Alimentación de CCOO, representadas, respectivamente, por don Eugenio Gariglio y por don Ramón Cantarero. Y de otra las organizaciones empresariales Asociación Española de Tostadores de Café, Asociación Nacional de Fabricantes de Patatas Fritas y Productos de Aperitivo, Asociación Española de Fabricantes de Café Soluble, Asociación Española de Fabricantes de Platos Preparados, Asociación Nacional de Fabricantes de Productos de Dietética Infantil, Asociación Española de Fabricantes de Preparados Alimenticios Especiales, Dietéticos y Planta Medicinales, Asociación Nacional de Prensadores de Cacao, Asociación Española de Fabricantes de Cereales en Copos o Expandidos y Asociación Española de Pastas Alimenticias, en su legal o voluntaria representación.

#### **Antecedentes de hecho**

Primero.- Mediante escrito de fecha 25 de septiembre de 1995, el presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), mandatada por la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores a incentivar el proceso de sustitución negociada de las Ordenanzas aun en vigor con vistas a evitar vacíos de regulación, procedió a convocar a las organizaciones anteriormente referenciadas a una reunión a celebrar el día 24 de octubre de 1995, haciéndoles saber que la citación se realizaba en nombre de la Comisión que preside, tras haber conocido el Pleno de la misma, en su reunión de fecha 18 de julio de 1995, el informe provisional de la Comisión de Seguimiento del AIOR, en cuya parte expositiva, según se indica en el escrito a que se hace referencia, se constata la presencia de "un conjunto considerable de situaciones, abiertas

al día de hoy debidas, fundamentalmente, a la existencia de procesos más o menos consolidados de negociación o motivados por la aún pendiente toma de decisión por parte de las distintas organizaciones afectadas o en razón de la escasa información poseída". Todas estas "incógnitas" según se decía en el escrito de referencia aludiendo al contenido del informe antes aludido han de resolverse "en el más breve plazo de tiempo posible y deberán reconducirse en definitiva a las distintas situaciones que prevé el propio Estatuto de los Trabajadores", de entre las que expresamente se citaba la sustitución mediante un proceso de negociación adoptado a iniciativa de la propia CCNCC (disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores).

Segundo.- En fechas 16 y 17 de octubre, el secretario general de la Asociación Española de Tostadores de Café y el presidente de la Asociación de Fabricantes de Patatas Fritas y Productos de Aperitivo presentan escritos de idéntico contenido, que por obrar en el expediente se dan aquí por reproducidos, en los que comunican que, ante la falta de formalidades y garantías en que incurre la citación recibida para asistir a una reunión el día 24 de octubre ante una Comisión delegada de la CCNCC, han decidido no acudir a la misma hasta tanto en cuanto no se subsanen las irregularidades mencionadas, manifestando, respecto de los eventuales vacíos de cobertura que pudieran producirse como consecuencia de la próxima derogación de la Ordenanza del sector, entre otros argumentos que dicha Ordenanza se encuentra derogada desde la Ley 8/1980, de 8 de enero, del Estatuto de los Trabajadores así como que, aun en la hipótesis de que estuviera en vigor, en el sector no hay problemas de cobertura, por cuanto en él está ampliamente difundida la negociación.

Mediante escritos de fecha 19 de octubre de 1995, el secretario de la CCNCC remite oficio a los representantes de las asociaciones empresariales anteriormente citadas en los que se les informa, entre otros aspectos, que no es posible una mayor concreción del "Orden del Día" de la reunión a la que han sido convocados, en atención a que el contenido del escrito de convocatoria fue acordado "por los miembros de la CCNCC, que como sabe es un órgano consultivo de carácter tripartito en el que la Confederación de Organizaciones Empresariales -a la que su asociación empresarial pertenece- está representada".

Tercero.- En fecha 24 de octubre, el secretario de la CCNCC levanta acta de la reunión convocada para conocer las consecuencias laborales que en el sector de la alimentación pueden producirse como consecuencia de la próxima pérdida de vigencia de la Ordenanza. En dicha acta consta de un lado, que la Comisión delegada de la CCNCC toma nota de "la inasistencia de representantes de las organizaciones empresariales, a pesar de haber sido convocados representantes de ocho subsectores del sector Alimentación" y, de otro, que la representación de UGT entrega copia de un proyecto de «Acuerdo Marco Estatal del Sector de Industrias de la Alimentación» para conocimiento de los miembros de la CCNCC.

Cuarto.- En fecha 19 de diciembre de 1995, tiene entrada en el Registro de la CCNCC acta de constitución de la Comisión deliberadora, suscrita por la Confederación Española de Empresarios Artesanos de Pastelería y por los sindicatos UGT y CCOO del Acuerdo Marco de ámbito estatal para el sector de Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados cuyo objetivo es sustituir de manera plena los contenidos normativos de la Ordenanza Laboral de la Industria de la Alimentación y la Ordenanza Laboral del Comercio en General, en todo el territorio nacional, para los sectores mencionados. Este Acuerdo Marco fue suscrito finalmente con fecha 31 de enero de 1996 ("Boletín Oficial del Estado" de 11 de marzo).



Quinto.- El 15 de enero de 1996, el Pleno de la CCNCC acordó, por mayoría de sus miembros que la solución a los posibles vacíos de cobertura que se producen como consecuencia de la pérdida de vigencia de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de la Alimentación de 8 de julio fuera substanciada mediante arbitraje.

Asimismo, acordó por mayoría que el referido arbitraje quedará sometido a las siguientes reglas:

“1.º Designar como árbitro a don Fernando Valdés Dal-Ré, presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

2.º Establecer que el arbitraje recaiga sobre las siguientes materias: 1 ) Estructura profesional; 2) Estructura salarial; 3) Promoción profesional y económica, y 4) Poder disciplinario.

3.º Comunicar a las partes sociales afectadas estos acuerdos, dándoles un plazo de diez días hábiles a fin de que puedan designar por mutuo acuerdo otro u otros árbitros, así como reducir o ampliar las materias objeto de arbitraje.

4.º Transcurrido dicho plazo, el árbitro o árbitros designados dispondrán de treinta días naturales para dictar el laudo.”

Sexto.- En fecha 17 de enero de 1996, el secretario de la CCNCC remite escrito a las partes en conflicto por el que se da traslado del acuerdo mencionado en el antecedente anterior, concediéndolos un plazo de diez días hábiles a fin de que puedan designar por mutuo acuerdo otro u otros árbitros, así como reducir o ampliar las materias objeto de arbitraje, conforme a lo previsto en el citado acuerdo.

Séptimo.- En fechas 1 y 6 de febrero de 1996, tienen entrada en el registro de la CCNCC escritos de impugnación a la decisión del Pleno de la CCNCC, adoptada en su reunión de fecha 15 de enero de 1996, firmados por los presidentes o secretarios generales de las organizaciones empresariales Asociación Española de Tostadores de Café, Asociación Española de Platos Preparados Ultracongelados, Asociación Española de Fabricantes de Café Soluble y Asociación Nacional de Fabricantes de Patatas Fritas y Productos de Aperitivo.

Octavo.- En fecha 14 de febrero de 1996, el secretario de la CCNCC, en respuesta a los escritos de impugnación presentados por las organizaciones empresariales a que se ha hecho referencia en el antecedente anterior, les remite a su vez oficio en el que les hace saber que la decisión adoptada por el Pleno de la CCNCC, en su reunión del día 15 de enero de 1996, agota la vía administrativa, advirtiéndoles que, contra la misma, puede promoverse recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses así como que la mencionada decisión es ejecutiva, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 109.c), en conexión con el 22.2 y 56 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Noveno.- En fecha 23 de febrero de 1996, tiene entrada en el Registro de la CCNCC escrito enviado por fax por don Eugenio Gariglio, en su calidad de secretario de acción sindical de la Federación de Alimentación Bebidas y Tabacos de UGT, en el que se viene a manifestar la conformidad y aceptación de la citada organización sindical al procedimiento de arbitraje acordado el 15 de enero de 1996 por el Pleno de la CCNCC para substanciar los posibles vacíos de cobertura que pudieran producirse como consecuencia concreta de la pérdida de vigencia de la Ordenanza Laboral de las Industrias de la Alimentación.

Décimo.- En fecha 12 de marzo de 1996, el secretario de la CCNCC remite escrito a las partes en conflicto por el que, y en razón de no haber ejercitado la facultad de nombrar de mutuo acuerdo otro u otros árbitros distintos del designado por el Pleno de la CCNCC, se las convoca a una comparecencia ante este árbitro a celebrar el día 20 de marzo de 1996 en la sede de la CCNCC, comunicándoseles, asimismo, que en dicha audiencia podrán formular las alegaciones verbales y presentar los escritos de alegaciones que se estimasen oportunos para la mejor defensa de sus derechos e intereses legítimos.

Undécimo.- En fechas 20 y 21 de marzo de 1996, el presidente de la Asociación Española de Tostadores de Café y el secretario de la Asociación Española de Fabricantes de Platos Preparados presentan escritos, de similar contenido, en los que se viene a expresar lo siguiente:

- 1.º Que sus representadas se han opuesto al arbitraje y a la designación del árbitro, y que, de no abstenerse este en el presente procedimiento arbitral, se le recusa en este acto, manteniendo en su caso esta recusación en el ámbito de la jurisdicción contencioso-administrativa.
- 2.º Que estas asociaciones no acudirán a reunión alguna hasta que no se concrete con los necesarios detalles y precisión el carácter de la reunión a la que se convoque, los asuntos a tratar, las personas o entidades citadas a dicha reunión, así como el carácter activo o pasivo en el que se personan y la puesta a disposición del expediente completo con carácter previo para tomar vista del mismo y garantizar su defensa.
- 3.º Que dichas entidades se reservan el derecho de interponer recurso contencioso-administrativo contra la decisión del Pleno de la CCNCC, de 15 de enero de 1996.
- 4.º Que, asimismo, dichas entidades anuncian en este acto su propósito de solicitar la suspensión de la ejecutividad del laudo que puede dictarse, requiriéndose a la CCNCC para que, a su iniciativa, suspenda cualquier actuación o garantice personal o institucionalmente las indemnizaciones que por daños y perjuicios pudiere ocasionarse por su decisión.

Decimosegundo.- En fecha 20 de marzo de 1996, tiene entrada en el Registro de la CCNCC escrito presentado don José Manuel del Olmo, en nombre y representación de la Asociación Española de Fabricantes de Pastas Alimenticias en el que se da cuenta que, en relación a la Ordenanza Industrias Alimenticias, dicha asociación ha suscrito con los sindicatos UGT y CCOO un Convenio colectivo nacional para todo el sector de Fabricantes de Pastas Alimenticias, pendiente actualmente de publicación, que sustituye íntegramente la Ordenanza Laboral para las Industrias Alimenticias. Por esta razón, el compareciente manifiesta su renuncia a formular alegaciones en el procedimiento arbitral iniciado como consecuencia del desacuerdo alcanzado en el proceso de sustitución negociada de la referida Ordenanza.

Decimotercero.- Por escritos de fechas 20 y 21 de marzo de 1996, el secretario de la CCNCC convoca a la Asociación Española de Tostadores de Café y la Asociación Española de Fabricantes de Platos Preparados a una nueva comparecencia ante el árbitro designado, a celebrar el día 25 de marzo del corriente, al tiempo que, en respuesta a sus escritos mencionados en el antecedente de hecho undécimo, se les transmite las siguientes medidas adoptadas por el árbitro designado en el presente procedimiento arbitral:

- a) Que la reunión convocada constituye una audiencia oral previa al dictado de un laudo arbitral, conforme a lo

acordado por el Pleno de la CCNCC en su reunión de 15 de enero de 1996.

b) Que en esta reunión se podrá hacer cuantas alegaciones se estimen de interés, así como presentar los escritos que se consideren convenientes para mejor defensa de los derechos e intereses legítimos de aquella Entidad.

c) Que esta entidad es la única parte citada a esta reunión.

d) Que en la secretaria de la CCNCC obra el expediente completo en relación con el arbitraje de la Ordenanza del sector de las Industrias de Alimentación.

Decimocuarto.- En fecha 26 de marzo de 1996, tienen entrada en el Registro de la CCNCC escritos remitidos por fax por el secretario de la Asociación Española de Fabricantes de Platos Preparados y por el presidente de la Asociación Española de Tostadores de Café en los que, tras comunicar su inasistencia a la segunda audiencia oral a la que se les había convocado, reitera su oposición al laudo y su recusación al árbitro designado, solicitando la suspensión de la ejecutividad de lo que se califica como de “supuesto» acuerdo adoptado por el Pleno de la CCNCC en fecha 15 de enero de 1996.

Decimoquinto.- En fecha 26 de marzo de 1996, tiene entrada en el registro de la CCNCC fax cursado por don Francisco Monerris quien, en nombre y representación de la Asociación Nacional de Prensadores de Cacao, excusa su asistencia a la reunión convocada para el día 20 de marzo, solicitando que “posteriormente nos envíen información escrita sobre la misma, por si procediese, aún, la aportación de alguna opinión por nuestra parte, antes de la toma de decisiones definitivas».

Decimosexto.- El presente laudo se ha dictado dentro del plazo establecido por el acuerdo de 15 de enero de 1996 del Pleno de la CCNCC.

#### Fundamentos

Primero.- Tal y como ha quedado reflejado en los antecedentes de hecho el presente procedimiento arbitral se encuadra dentro de las previsiones establecidas en la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción introducida por la Ley 11/1994, de 19 de mayo. Con ello quiere significarse, primeramente, que dicho procedimiento ha ido precedido por los trámites que ordena la referida norma, señaladamente y en lo que ahora interesa mencionar, por los tres siguientes. El primero, una invitación por parte del Pleno de la CCNCC a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales dotadas de la legal o presunta legitimación negocial (artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores) en el sector de industrias de la alimentación para iniciar tratos contractuales con vistas a evitar los vacíos de cobertura que pudieran surgir como consecuencia de la derogación de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación. El segundo, la conclusión sin acuerdo de ese proceso contractual. Finalmente y ante el fracaso de la negociación y la existencia de reales vacíos de cobertura normativa vinculado a ese efecto derogatorio, apreciados por el Pleno de la CCNCC, la decisión de este organismo de carácter tripartito de someter la solución de las controversias a fórmula arbitral.

Pero la mera invocación del marco normativo del presente procedimiento arbitral también sirve para poner de manifiesto la naturaleza de la controversia deferida a solución arbitral. No es éste, en efecto, un conflicto que



verse sobre la interpretación y aplicación de una norma preexistente o, lo que es igual, un conflicto jurídico que deba ser resuelto con el auxilio de los instrumentos que brinda la hermenéutica jurídica. Tal y como nos ha llegado, el presente conflicto nace como consecuencia de un desacuerdo previo entre las partes. Para algunas de las asociaciones empresariales, partes en este conflicto, tal desacuerdo viene motivado al entender que en el sector de la alimentación no concurren los presupuestos de hecho habilitantes, ex disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores para dictar un laudo. A juicio de estas patronales, ni la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación se ha derogado en fecha 31 de diciembre de 1995, habiéndolo hecho mucho antes, bien a la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores en 1980 bien en 31 de diciembre de 1994, ni, en cualquier caso y aun cuando se aceptase a efectos puramente dialécticos la tesis de la CCNCC, la supuesta derogación en la reseñada fecha ha producido ni va a producir vacío alguno de regulación en el sector o en los subsectores en los que ese se desagrega.

El desacuerdo de las partes en conflicto a la hora de valorar las previsiones contenidas en la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores evidencia que nos encontramos ante un exquisito conflicto de intereses o económico; ante un conflicto cuya solución pide necesariamente el dictado de un laudo que, al ser sustitutivo de la falta de pacto colectivo, produzca sus mismos efectos: evitar vacíos de cobertura sobre las relaciones laborales en el sector de las industrias de la alimentación.

La naturaleza económica y no jurídica del presente conflicto, es una conclusión rica en consecuencias constructivas, pues ya sirve para definir su modo de resolución, que ha de resultar acorde con esa naturaleza. No ha lugar ahora a reflexionar sobre la fundamentación teórica de la distinción de los arbitrajes en arbitrajes de derecho y de equidad, distinción que ha sido objeto de severas críticas por un destacado sector de la doctrina científica. Sea cual fuere la posición que se mantenga respecto de este criterio de clasificación de los arbitrajes, la diferencia básica entre uno y otro reside en que mientras el primero encierra un juicio jurídico en Derecho, el fallo del segundo se sustenta en un leal saber y entender.

Al sustentarse sobre un proceso previo y frustrado de creación de normas el presente conflicto no puede solventarse o no puede sólo solventarse de acuerdo con una estricta aplicación e interpretación de reglas normativas, examinadas y ponderadas según los criterios y cánones hermenéuticos comúnmente aceptados por la comunidad jurídica. La controversia ha de substanciarse de conformidad con el leal saber y entender del árbitro designado, que cuenta así con un margen más amplio de discrecionalidad en la decisión cuyo límite infranqueable lo constituye, claro es, la arbitrariedad. Con la invocación a la equidad como fundamento del fallo, a la postre, se persigue no tanto un apartamiento del razonamiento jurídico que sostiene la decisión arbitral cuanto que ésta venga complementada con otros criterios ajenos a la interpretación jurídica; en definitiva con toda esa compleja y delicada serie de criterios sociales económicos, organizativos y culturales que las propias partes hubieran manejado y ponderado a la hora de transformar sus discrepancias en reglas jurídicas orientadas a crear un marco estable de ordenación de las relaciones laborales en el sector de las industrias de la alimentación.

Segundo.- Dictado el presente laudo con la finalidad de evitar los vacíos de cobertura producidos por la derogación de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación de 8 de julio de 1975, los ámbitos funcionales de uno y otra, sin embargo, no coinciden plenamente. Dada la finalidad perseguida por esta

decisión arbitral, de su ámbito han de quedar excluidos, primeramente, aquellos subsectores para los que la Ordenanza, por ser prorrogada en su vigencia por la Orden de 28 de diciembre de 1994, quedó inaplicada en fecha 31 de diciembre de 1994; esto es, los subsectores de turrónes, mazapanes y helados. Y en segundo lugar también ha de excluirse a aquellos otros subsectores en los que, durante la vigencia prorrogada de la Ordenanza a lo largo del año 1995 o en fecha posterior, las partes sociales dotadas de la legitimación legalmente establecida han alcanzado acuerdos o Convenios colectivos de sustitución. Tal sucede en el subsector de “Confitería, pastelería, bollería, repostería, heladería y platos cocinados», en el que se ha firmado, en fecha 31 de enero de 1996, un Acuerdo Marco Estatal para la sustitución negociada de la Ordenanza. Y también en el de pastas alimenticias, en el que igualmente se ha suscrito un Convenio de ámbito estatal que cubre los vacíos de regulación producidos tras la derogación de la tan citada Ordenanza Laboral.

Tercero.- De conformidad con el acuerdo de fecha 15 de enero de 1996 adoptado por el Pleno de la CCNCC, por mayoría de sus miembros, la materia sometida a arbitraje versa sobre cuatro aspectos: estructura profesional, promoción de los trabajadores, en su doble vertiente de promoción profesional (ascensos) y económica, estructura salarial y régimen de faltas y sanciones. La fundamentación del presente laudo tiene como objetivo ofrecer una suficiente motivación a las decisiones adoptadas al regular esas materias. Con esta motivación se procura satisfacer un doble interés: el conocimiento a las partes de las razones que se encuentran a la base de esa regulación y, en su caso, la facilitación del ulterior control jurisdiccional de nuestro laudo.

No estará de más señalar, antes de cualquier otra consideración, las dificultades con las que este árbitro ha tropezado a la hora de elaborar los criterios de ordenación de las materias que forman el objeto del presente laudo y que proceden, básicamente, de la ausencia de alegaciones de fondo orales o escritas, formuladas por las asociaciones empresariales. Éstas no solamente no han comparecido a las audiencias orales acordadas por el árbitro designado como medio de asegurar el principio de contradicción y de garantizar la defensa de sus legítimos intereses. Al margen de ello la representación de dichas asociaciones ha adoptado y puesto en práctica una estrategia de oposición a ultranza al dictado del presente laudo y de no colaboración en el procedimiento arbitral; estrategia sobre la que ninguna objeción puede y debe formularse, salvo la de dejar constancia, por una parte, de los infundados reproches vertidos hacia las actuaciones arbitrales, a las que se han tildado sistemáticamente de arbitrarias y lesivas de las más elementales garantías formales, y, por otra, de las gruesas descalificaciones dirigidas hacia la persona del árbitro designado, al que se le han negado los más elementales atributos para el ejercicio de la función arbitral.

Cierto es que la activa oposición de la parte patronal a formular alegaciones de fondo sobre las materias objeto del laudo arbitral podría haber quedado compensada con las propuestas presentadas por las organizaciones sindicales partes de este conflicto, sobre todo la contenida en el Acuerdo Marco Estatal del Sector de las Industrias de la Alimentación. Pero las consecuencias económicas sociales u organizativas de tales propuestas no han podido ser valoradas o discutidas con la contraparte, ni tampoco han podido ser comparadas con las regulaciones convencionales en vigor.

Cuarto.- Dado el contexto en el que ha debido discurrir este procedimiento arbitral, a este árbitro le ha parecido razonable, primeramente, mantener, con variaciones de matiz poco significativas, el sistema de clasificación profesional establecido por la derogada Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación. El hecho de



tratarse de una norma reglamentaria perteneciente a la segunda generación de Ordenanzas y haber sido dictada, por tanto, en fechas relativamente recientes, unido al dato de ser infrecuentes los Convenios colectivos subsectoriales que han procedido a reformar las estructuras profesionales contenidas en aquella norma, abonan esta medida, que, lejos de pretender cristalizar el sistema de clasificación profesional dado, persigue estimular a las propias partes a negociar otro nuevo que pueda servir más adecuadamente a las necesidades económicas y sociales de las empresas del sector, pero ya con pleno conocimiento y responsabilidad de lo que se pacta.

La regulación de la estructura salarial se limita a recoger los complementos salariales más usuales en la realidad laboral de las empresas, sin proceder a su cuantificación, pues ello, muy probablemente, hubiera desbordado el contenido de la propia materia sometida a arbitraje. La ordenación del plus de antigüedad se aparta, sin embargo, de la pauta que se acaba de indicar, pues el laudo mantiene o conserva en su integridad el anterior régimen reglamentario de este complemento salarial. Esta solución, pese a su condición de regla especial, cuenta con razonable fundamento. En la literalidad del acuerdo de sometimiento a arbitraje, adoptado por la CCNCC, la promoción económica de los trabajadores aparece enunciada de modo diferenciado respecto de la estructura salarial. Ciertamente es que el plus de antigüedad tiene la naturaleza de un complemento salarial de índole personal pero es más cierto que la pertenencia del referido plus a la estructura salarial es un dato que, a los efectos de la definición del objeto de la materia a arbitrar, ha quedado relegado a un segundo plano; a tales efectos, lo que emerge es el resuelto designio del Pleno de la CCNCC de tratar la promoción económica de los trabajadores en su global consideración, incluida, por tanto, la base de cálculo del tan citado complemento. Una inteligencia distinta hubiera vaciado de contenido los concretos términos del acto de sumisión a arbitraje.

La regulación de la promoción profesional de los trabajadores y del régimen disciplinario, por último, recoge, en lo sustancial, los criterios contenidos en el proyecto de Acuerdo Interprofesional para la Sustitución de las Ordenanzas Laborales elaborado por este árbitro en noviembre de 1995, a petición de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales más representativas de ámbito estatal miembros de la CCNCC. En atención a todo lo expuesto, el árbitro designado en el presente procedimiento, por la autoridad que le ha conferido el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos,

Han decidido:

Dictar las disposiciones que figuran en anexo, reguladoras, en los términos establecidos, de la estructura salarial, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y régimen de faltas y sanciones que han de aplicarse en sustitución de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación.

El presente laudo arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tendrá fuerza de Convenio colectivo, pudiendo ser recurrido por las partes ante el orden jurisdiccional social.

Por el secretario de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se procederá a la notificación del presente laudo a las partes en conflicto remitiéndose un ejemplar a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su depósito, registro y, en su caso y si dicha autoridad laboral lo estima necesario, publicación en el "Boletín Oficial" correspondiente.

**LAUDO ARBITRAL POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS DISPOSICIONES REGULADORAS DE LA**



ESTRUCTURA PROFESIONAL, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y ECONÓMICA DE LOS TRABAJADORES, ESTRUCTURA SALARIAL Y RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES EN LAS INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN

## **TÍTULO I.- NORMAS DE CONFIGURACIÓN**

---

### **Artículo 1.º Naturaleza y eficacia del laudo.**

1. El presente laudo ha sido dictado al amparo de lo establecido en la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, una vez concluidas, sin acuerdo, las negociaciones dirigidas a sustituir la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación de 8 de julio de 1975 (“Boletín Oficial del Estado” del 22) en las que fueron partes, de un lado, las Federaciones Estatales de Alimentación, Bebidas y Tabaco de UGT y de Alimentación de CCOO y, de otro, las asociaciones empresariales Asociación Española de Tostadores de Café, Asociación Nacional de Fabricantes de Patatas Fritas y Productos de Aperitivo, Asociación Española de Fabricantes de Café Soluble, Asociación Española de Fabricantes de Platos Preparados, Asociación Nacional de Fabricantes de Productos de Dietética Infantil, Asociación Española de Fabricantes de Preparados Alimenticios Especiales, Dietéticos y Plantas Medicinales, Asociación Nacional de Prensadores de Cacao, Asociación Española de Fabricantes de Cereales en Copos o Expandidos y Asociación Española de Pastas Alimenticias.
2. De conformidad con lo prevenido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas concordantes, el presente laudo tiene las eficacias jurídica y personal de los convenios colectivos regulados en el título III del citado texto legislativo.

### **Artículo 2.º Ámbito funcional.**

1. El presente laudo será de aplicación a todas las empresas cuya actividad industrial consista en:
  - a) Fabricación de caramelos, goma de mascar y grageados.
  - b) Fabricación de chocolate, bombones y otros derivados del cacao y prensado de éste.
  - c) Preparación de especias naturales, condimentos y herboristería.
  - d) Estuchado y comprimido de azúcar cuando no se realice en fábricas o refinerías azucareras.
  - e) Fabricación de galletas, obleas y barquillos.
  - f) Fabricación de masas y patatas fritas.
  - g) Fabricación de productos dietéticos y preparados alimenticios.
  - h) Fabricación de sucedáneos del café.
  - i) Torrefacción del café, incluso el soluble.



2. Las empresas que realicen las actividades mencionadas en el apartado anterior, quedarán incluidas en el ámbito de aplicación del presente laudo en el supuesto en que concurra alguna de las dos siguientes circunstancias:

- a) Que a partir de 1 de enero de 1996 no estuvieran afectadas por ningún acuerdo o Convenio colectivo que les resulte aplicable, o que
- b) Aún estándolo, el contenido normativo de dicho acuerdo o Convenio colectivo no regule alguna o algunas de las materias sobre las que versa este laudo.

3. La entrada en vigor de un acuerdo o Convenio colectivo que regule alguna o algunas de las materias sobre las que versa el presente laudo producirá la total o, en su caso, parcial inaplicación del mismo en el sector, subsector o empresa en el que aquel se haya pactado. El referido acuerdo o Convenio colectivo será siempre de aplicación preferente desplazando a este laudo con el que, por consiguiente, en ningún caso entrará en concurrencia a los efectos previstos en los artículos 84, 3.3 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

4. A los efectos de lo establecido en los apartados anteriores, se entenderá:

- a) Por «acuerdo», el pacto colectivo celebrado en el marco del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores cuyo ámbito funcional coincida, total o parcialmente, con el del presente laudo.
- b) Por «convenio colectivo», el resultado de la negociación celebrada de conformidad con las reglas establecidas en el título III del Estatuto de los Trabajadores, incluidos los acuerdos de adhesión y los actos administrativos de extensión.
- c) Por «materias sobre las que versa este laudo», las tratadas en el título II del mismo.

### **Artículo 3.º Ámbito personal.**

- 1. El presente laudo será de aplicación a todos los trabajadores y empresarios incluidos dentro de sus ámbitos funcional y territorial, con independencia de cual sea la modalidad de contrato de trabajo que hubieren concertado.
- 2. A los trabajadores vinculados por una relación laboral de carácter especial únicamente les será de aplicación la materia relativa a régimen disciplinario.

### **Artículo 4.º Ámbito territorial.**

El presente laudo será de aplicación en todo el territorio nacional.

### **Artículo 5.º Vigencia.**

- 1. En atención a su condición de norma subsidiaria, así como a la finalidad que persigue de evitar vacíos de regulación derivados de la derogación de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación, el



presente laudo, sin perjuicio de lo previsto en su artículo 2.2, tendrá una vigencia indefinida.

2. El presente laudo entrará en vigor al día siguiente de su notificación a las partes. No obstante y en lo que resulte aplicable, sus efectos quedan retrotraídos al 1 de enero de 1996.

## **Artículo 6.º Garantía de regulación de las materias objeto del presente laudo.**

En el supuesto de que por sentencia dictada por órgano judicial competente se decretase la nulidad del presente laudo o de cualquiera de sus cláusulas, el árbitro que fue designado para emitir el anulado procederá, dentro de los treinta días siguientes al de la firmeza de dicha resolución, a dictar otra nueva decisión arbitral ajustada al contenido del fallo judicial.

## **TÍTULO II.- CONDICIONES DE TRABAJO**

---

### **CAPÍTULO I.- Estructura profesional**

---

#### **Artículo 7.º Principios de ordenación.**

1. La clasificación profesional regulada por el presente laudo tiene un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de los grupos y categorías profesionales.

2. No obstante, desde el mismo momento en que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones correspondientes a una determinada categoría profesional, habrá de ser retribuido con relación a lo que a la misma corresponda dentro de la empresa.

#### **Artículo 8.º Grupos profesionales.**

1. El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes grupos:

- I. Técnicos.
- II. Administrativos.
- III. Mercantiles.
- IV. Obreros.
- V. Subalternos.

2. Grupo de técnicos: Quedan clasificados en este grupo quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o



sin ella, una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

3. Grupo administrativo: Quedan comprendidos en este concepto quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

4. Grupo de mercantiles: Comprende el personal que se dedique a la promoción de las ventas, comercialización de los productos elaborados por la empresa y al desarrollo de su publicidad, como también a la venta de los mismos, bien al por mayor o por el sistema de autoventa, ya trabaje en la misma localidad en la que radica la fabricación de los productos como en aquellas otras en las que existan oficinas, depósitos de distribución o delegaciones de ventas propias.

5. Grupo de obreros: Incluye este grupo al personal que ejecute fundamentalmente trabajos de índole material o mecánico.

6. Grupo de subalternos: Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria y reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo en todo caso las responsabilidades inherentes al cargo.

## **Artículo 9.º Categorías profesionales.**

En los anteriores grupos se comprenderán las siguientes categorías:

### I. Técnicos.

#### 1. Titulados:

a) De grado superior. Los que poseen título universitario o de escuela especial superior.

b) De grado medio. Los que poseen el correspondiente título expedido por las entidades capacitadas para ello.

2. No titulados: Encargado general, maestro o jefe de fabricación y de taller, encargado de sección y auxiliar de laboratorio.

3. Oficinas técnicas de organización: Jefes de primera y segunda, técnicos de organización de primera y segunda, auxiliares de organización y aspirantes.

4. Técnicos de proceso de datos: Jefe de proceso de datos, analista, jefe de explotación, programador de ordenador, programador de máquinas auxiliares y operador de ordenador.

II. Administrativos: Jefe de administración de primera jefe de administración de segunda, oficial de primera, oficial de segunda, auxiliar y telefonista.

III. Mercantiles: Jefe de ventas, inspector de ventas, promotor de propaganda y/o publicidad, vendedor con autoventa, viajante y corredor de plaza.

### IV. Obreros:



- a) Personal de producción: Oficial de primera, oficial de segunda y ayudante.
- b) Personal de acabado, envasado y empaquetado: Oficial de primera, oficial de segunda y ayudante.
- e) Personal de oficios auxiliares: Oficial de primera, oficial de segunda.
- d) Peonaje: Peón y personal de limpieza.

V. Subalternos: Almacenero, mozo de almacén, conserje, cobrador, basculero, pesador, guarda jurado, guarda vigilante, ordenanza y portero.

## **Artículo 10. Definición de las categorías profesionales.**

### 1. Técnicos:

a) Titulado de grado superior. Es quien en posesión de título académico superior desempeña en la empresa funciones con mando o sin el, propias de su titulación.

b) Titulado de grado medio. Es quien en posesión de título académico de grado medio desempeña en la empresa funciones de su titulación.

#### c) No titulados:

Encargado general. 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.

Maestro de fabricación. Es quien, procediendo de categorías inferiores, posee los conocimientos técnicos de la fabricación en sus respectivas fases, teniendo por misión conocer e interpretar las fórmulas y análisis de productos, facilitar los datos de gastos de mano de obra, materias primas avances y presupuestos, especificando con todo detalle los ciclos de elaboración. Deberá poseer iniciativa y sentido artístico, en su caso, para la buena presentación de los artículos que elabore, 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.

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 aquél y de su disciplina.

Auxiliar de laboratorio. Es quien, bajo la supervisión de su superior, realiza análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, 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) Oficinas técnicas de organización. Los técnicos que integran este grupo se dividen de la forma siguiente:

Jefe de primera. Es el técnico que, con mando directo sobre oficiales y técnicos de organización y jefes de



segunda, tiene la responsabilidad de trabajo, disciplina y seguridad personal de acuerdo con la organización de la entidad. Su actuación está subordinada a motivos prefijados, dentro de los cuales y con iniciativa propia realiza toda clase de estudios de tiempo y mejoras de métodos, programación, planeamiento, inspección y control de todos los casos; programación, estudio y desarrollo de las técnicas de calificación o valoración de tareas, seguridad en el trabajo, selección y formación de personal. Deberá interpretar toda clase de planos interpretación y distribución de toda clase de fichas completas, hacer evaluaciones de materiales precisos para trabajos cuyos datos se obtengan tanto de planos como sobre obras. Podrá ejercer misiones de jefe dentro del ámbito de las funciones referentes a utilización de máquinas, instalaciones y mano de obra, proceso, lanzamiento, costos y resultados económicos. Se asimilará a la categoría de técnico con título superior.

Jefe de segunda. Trabaja normalmente a las órdenes del jefe de primera, a quien podrá sustituir en sus ausencias. Desempeñará el trabajo de estos cuando la clase y complejidad de las funciones a realizar no sean de importancia justificativa de la existencia de un jefe de primera. Será asimilado a técnico con título no superior.

Técnicos de organización de primera. Es el técnico que está a las órdenes de los jefes de primera o segunda, si estos existiesen, y realiza o puede realizar alguno de los trabajos siguientes relativos a las funciones de organización científica del trabajo: cronometraje y estudios de tiempo de toda clase, estudio de mejoras de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios y estimaciones económicas; confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media; confección de fichas completas, definición de los lotes o conjuntos de trabajo con finalidad de programación, cálculos de los tiempos de trabajo de los mismos, establecimiento de cuadros de carga en todos sus casos, establecimiento de necesidades completas de materiales partiendo de datos obtenidos en planos o sobre obras, aun contando con dificultades de apreciación, despiece de toda clase y croquisaciones consiguientes; colaboración en el establecimiento del orden de montaje para lotes de piezas o zonas de funciones de planteamiento general de la producción colaboración y resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas; análisis y descripciones y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudio y clasificación de los puestos y méritos personales; organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo, selección y formación de personal. Asimilado a técnico no titulado.

Técnico de organización de segunda. Es el técnico que además de hacer los trabajos propios de auxiliar de organización, realiza o puede realizar algunos de los siguientes: cronometraje, colaboración en la selección de datos para la confección de normas estudios de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipo, de hasta tres variables; confección de fichas completas de dificultad media; estimaciones económicas, informar de obras con dificultades de apreciación en la toma de datos, definición de conjunto de trabajos con indicaciones precisas de sus superiores; cálculo de tiempo con datos; trazado sobre planos y obras de dificultad media; despiece de dificultad media y croquisación consiguiente, evaluación de necesidades de materiales en caso de dificultad normal, colaboración en funciones de planeamiento y representaciones gráficas, análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudio de clasificación de los puestos y méritos personales, organigramas y escalas salariales, seguridad en el trabajo, selección y formación del personal. Asimilado a oficial de primera administrativo.



Auxiliar de organización. Es el operario que, a las órdenes de un técnico de organización o de quien le supla en sus funciones, realiza algunos trabajos sencillos de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes sencillos acumulación de datos con directrices bien definidas; revisión y confección de hojas de trabajo; análisis y pago; control de operaciones sencillas; archivo y enumeración de planos y documentos, fichas de existencia de materiales y fichas de movimiento de pedidos (labor esencialmente de transcripción de información); cálculos de tiempo, partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas; representaciones gráficas. Asimilado a oficial segunda administrativo.

e) Técnicos de proceso de datos. Se integran las siguientes categorías:

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 creación de juegos de ensayo, enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento colaboración en el programa de la prueba lógica de cada programa y finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Jefe de explotación. Es quien tiene por misión: Planificar organizar y controlar la explotación de todo el equipo de tratamiento de la información a su cargo y la dirección de los equipos de control.

Programador de ordenador. Es quien estudia los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.

Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayo. Poner a punto sus programas y completar los cuadernos de carga de los mismos.

Programador de máquinas auxiliares. Es quien, estudia la realización de procesos en máquinas básicas, creando los paneles o tarjetas perforadas precisos, para programar las citadas máquinas básicas.

Operador de ordenador. Es quien tiene a su cargo las manipulaciones necesarias en la unidad central y periférica de un ordenador electrónico, para lograr su adecuada explotación, siguiendo las instrucciones del jefe de explotación.

## 2. Administrativos:

a) Jefe de administración de primera. Es el empleado que con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos lleva la responsabilidad y dirección total de la marcha administrativa de la empresa.

b) Jefe de administración de segunda. Es el empleado que a las órdenes de quien dirige la marcha administrativa de la empresa, funciona con autonomía dentro del cometido asignado al departamento o sección



que rige, ordenando el trabajo del personal que preste servicio en el mismo.

Dentro de esta categoría se incluirán, sin perjuicio de la mejor que puedan adquirir, los contables y cajeros.

c) 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 alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un cajero o jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de este, sin tener firma ni fianza, facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario mayor, correspondencias, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas. Se incluyen en esta categoría los taquimecanógrafos en un idioma extranjero.

d) Oficial de segunda. Es el empleado con iniciativa restringida y con subordinación a jefe u oficiales de primera, si las hubiere, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de las mismas, organización de archivos o ficheros, correspondencias sin iniciativa y demás trabajos similares en esta categoría se incluirán los taquimecanógrafos en idioma nacional.

e) 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 en aquellas. En esta categoría se integran los telefonistas y mecanógrafos.

### 3. Mercantiles:

a) Jefe de ventas. Es quien al frente de la sección central de ventas o de la propaganda y/o publicidad de la empresa, a las órdenes inmediatas de la dirección, orienta y da unidad a la labor de todo el personal integrado en su sección.

b) Inspector de ventas. Es quien tiene por funciones primordiales programar las rutas de los viajantes y del personal vendedor, inspeccionar los mercados y visitar los depósitos si los hubiere y correr personalmente las rutas cuando se le ordene o lo estime necesario, controlando la labor de los agentes a su cargo.

c) Promotor de propaganda y/o publicidad. Es quien a las órdenes del jefe realiza y orienta la propaganda científica y comercial.

d) Vendedor con autoventa. Es quien se ocupa de efectuar la distribución a clientes de la empresa, conduciendo el vehículo apropiado que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía y en su caso las actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad informando diariamente a sus superiores de su gestión, procurando el mantenimiento y conservación de su vehículo.

e) Viajante. Es quien al servicio exclusivo de una empresa tiene por cometido viajar en una ruta predeterminada para ofrecer los productos, exhibir el muestrario, tomar nota de pedidos, informar sobre los mismos y cuidar de que se cumplan.

f) Corredor de plaza. Es quien al servicio exclusivo de una empresa, de modo habitual, realiza las mismas



funciones atribuidas al viajante, pero limitadas a la localidad que se le asigne.

#### 4. Obreros:

##### a) Personal de producción:

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

Oficial de segunda. Integraran 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.

Ayudante. 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.

##### b) Personal de acabado, envasado y empaquetado:

Oficial de primera. Es quien, disponiendo de la formación necesaria, se dedica a oficios complementarios de la producción tales como envasado, empaquetado, etiquetado, acabado y demás servicios complementarios de las secciones de producción, realizándolas tanto a máquina como a mano, con la debida perfección y adecuado rendimiento.

Oficial de segunda. Es quien realiza los mismos cometidos asignados al oficial de primera con un rendimiento o grado de especialización menor que éste y la limpieza de los enseres, utensilios y envasado destinado a producción.

Ayudante. 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.

##### c) Personal de oficios auxiliares:

Oficial de primera. Es quien, poseyendo uno de los oficios clásicos, lo práctica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza. Tendrán esta categoría los conductores de camiones, tractores, coches de turismo o máquinas móviles que requieran o no hallarse en posesión del permiso de conducir, carpinteros, albañiles, electricistas, mecánicos, etc.

Oficial de segunda. Es quien, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

#### 5. Peonaje:

Peón. Es el trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la



aportación del esfuerzo físico.

Personal de limpieza. Es quien, al servicio de la empresa, se dedica a la limpieza de los locales de fabricación, almacén, oficinas, servicios, etc.

6. Subalternos:

a) Almacenero. Es quien esta encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuirlas en los estantes, registrando en los libros de material el movimiento que se haya producido durante la jornada.

b) Conserje. Es quien, al frente de los ordenanzas, porteros y empleados de limpieza, cuida la distribución del trabajo, del ornato y policía de las distintas dependencias.

c) Cobrador. Es el trabajador que con iniciativa y responsabilidad restringida, y por orden de la empresa, realiza cobros y transporta moneda, talones u otros documentos en contravalor monetario o auxilia a los cajeros en operaciones elementales o puramente mecánicas.

d) 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.

e) Guarda jurado. Es quien tiene como cometido funciones de vigilancia y ha de cumplir sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las leyes que regulan el ejercicio del aludido cargo para el personal que obtiene tal nombramiento.

f) Guarda-Vigilante. Es quien, con las mismas obligaciones que el guarda jurado, carece de título y de las atribuciones que a aquél le están conferidas.

g) Ordenanza. Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copias de documentos, realizar los encargos que se le encomiendan entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y cuantos trabajos elementales análogos puedan encomendársele.

h) Portero. Es quien, de acuerdo con las instrucciones recibidas de su superiores, cuida de los accesos a los almacenes, a las fábricas o locales industriales y oficinas, realizando funciones de custodia y vigilancia.

i) Mozo de almacén. Es el trabajador que tiene a su cargo labores manuales o mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías.

## **CAPÍTULO II.- Promoción de los trabajadores**

---

### **Sección 1.ª Promoción profesional**



## **Artículo 11. Principios generales.**

1. Las plazas vacantes existentes en las empresas se proveerán mediante los sistemas de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de acuerdo con los criterios establecidos en este laudo.
2. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por los titulados universitarios, y los que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.
3. Los restantes serán cubiertos mediante promoción interna de los trabajadores que vinieren desempeñando puestos de trabajo correspondientes a categorías profesionales similares o inferiores a las que han de ser provistos.
4. La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad pudiéndose acordar por las empresas la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.
5. A los efectos de lo establecido en el apartado primero del presente artículo, se entenderá que existe vacante cuando un puesto de trabajo:
  - a) Haya quedado libre a consecuencia del cese del trabajador fijo que lo hubiere venido ocupando, salvo que la empresa lo hubiere amortizado de conformidad con la legislación vigente.
  - b) Sea de nueva creación a resultas de ampliaciones de plantilla.

## **Artículo 12. Provisión de vacantes mediante el sistema de promoción interna.**

1. La cobertura de vacantes mediante sistemas de promoción interna en los que se valoren exclusivamente los méritos se regirá por las siguientes reglas:
  - a) Las empresas, con una antelación de al menos diez días, publicarán en el tablón de anuncios o en otro lugar manifiestamente visible del centro de trabajo la oportuna convocatoria de las vacantes, en la que se hará constar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, si los hubiere, los criterios de valoración o baremo para la selección.
  - b) Todos los trabajadores que reúnan los requisitos o aptitudes profesionales establecidos en la convocatoria tendrán derecho a concursar.
  - c) En caso de alcanzar dos o más candidatos la misma valoración, la vacante será ocupada por el más antiguo en la empresa.
  - d) La valoración de los méritos será efectuada por un Tribunal, cuya composición será acordada por la empresa, que igualmente designara a sus miembros.

Un tercio de dichos miembros, al menos, será nombrado a propuesta de la representación de los trabajadores, si la hubiere.
  - e) Los ascensos se entenderán hechos a prueba, quedando confirmada la promoción a los dos meses. Si



durante este plazo se dedujera la falta de idoneidad del seleccionado éste volverá a su anterior puesto de trabajo, procediéndose a una nueva convocatoria de la vacante.

f) De no reunir los candidatos los requisitos y aptitudes profesionales exigidos, la vacante podrá ser cubierta mediante personal ajeno a la empresa.

2. A la provisión de vacantes mediante pruebas selectivas teórico-prácticas o de carácter mixto, le serán de aplicación las reglas previstas en el apartado anterior, salvo la establecida en el apartado e).

## **Sección 2.ª Promoción económica**

### **Artículo 13. Complemento salarial por antigüedad.**

1. Los trabajadores afectados por el presente laudo tendrán derecho, en concepto de promoción económica, a un complemento salarial por antigüedad cuya cuantía, cómputo y condiciones de devengo serán los que se encontraban vigentes a 31 de diciembre de 1995.

2. Las empresas respetarán las condiciones más beneficiosas que, en la fecha indicada en el apartado anterior, hubieren individualmente pactado con sus trabajadores o les hubieren unilateralmente concedido.

## **CAPÍTULO III.- Estructura salarial**

---

### **Artículo 14. Retribución debida.**

1. Los trabajadores que presten servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este laudo percibirán la retribución que resulte de sumar al salario base la totalidad de los complementos salariales regulados en el mismo, incluido el complemento salarial por antigüedad.

2. No obstante lo anterior y al tener los complementos salariales regulados en este laudo un carácter meramente enunciativo, las empresas no estarán obligadas a abonar aquellos que no se correspondan con el tipo de trabajo desempeñado o con la organización productiva establecida.

### **Artículo 15. Salario base.**

1. El salario base es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo en función de su nivel profesional.

2. La cuantía del salario base será la que en cada caso hubieran pactado individualmente trabajador y empresario.



## **Artículo 16. Complemento por trabajo nocturno.**

1. Es el complemento salarial que retribuye cada hora trabajada entre las diez de la noche y las seis de la mañana.
2. Por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario podrá pactarse que, en lugar de retribuir el trabajo nocturno, las horas nocturnas trabajadas sean compensadas con descansos retribuidos.
3. De haber acordado entre los representantes de los trabajadores y el empresario la compensación en descansos, podrán éstos acumularse por periodos de dos meses, en cuyo caso los descansos se harán efectivos durante los dos meses siguientes a aquel en el que finalice el periodo de acumulación.

## **Artículo 17. Complemento por trabajo en domingos o festivos.**

1. Retribuye la prestación de trabajo realizada en domingos, festivos o días de descanso.
2. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se podrá pactar que, en lugar de percibir el complemento establecido en el apartado anterior, se compense cada día trabajado en domingo, festivo o día de descanso por un día de descanso retribuido o, en su caso, por la parte proporcional de descanso retribuido que corresponda a las horas trabajadas en domingo o festivo.
3. Este complemento o descanso equivalente es compatible con la retribución o el descanso equivalente propio de las horas trabajadas que exceden las de la jornada habitual.

## **Artículo 18. Complemento por disponibilidad.**

Es el complemento salarial que se abona en aquellos supuestos en los que, no estando fijado en el específico horario de trabajo, el trabajador deba estar disponible para desempeñar su prestación en el momento en que el empresario considere necesario.

## **Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias.**

1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este laudo percibirán anualmente dos pagas extraordinarias. Una en el mes de julio, que habrá de pagarse durante los cinco primeros días de dicho mes, y otra en Navidad.
2. En los casos de nueva incorporación, reingreso o cese la cuantía de las pagas extraordinarias se calculará en proporción al tiempo trabajado durante el año.



## **Artículo 20. Horas extraordinarias.**

1. Las horas trabajadas que hayan excedido las de la jornada habitual se retribuirán con el incremento pactado que corresponda.
2. Por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario podrá pactarse que, en lugar de retribuir las horas que excedan de la jornada habitual de conformidad con el incremento establecido en el apartado anterior, se compensen por descansos.
3. De haber acordado entre los representantes de los trabajadores y el empresario la compensación por descansos, podrán estos acumularse por periodos de dos meses, en cuyo caso los descansos se harán efectivos durante los dos meses siguientes a aquel en el que finalice el periodo de acumulación.
4. La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de empresa o Delegados de personal y a los Delegados sindicales sobre el número de horas que hayan excedido las de la jornada habitual, especificando las causas, los trabajadores que las han realizado y el número de horas que ha realizado cada trabajador.

## **Artículo 21. Incentivos.**

1. Por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario podrá pactarse un complemento que retribuya el mayor rendimiento del trabajador.
2. Corresponde a la Dirección de la empresa, de acuerdo con el Comité de empresa, los Delegados de personal o, en su caso, las representaciones sindicales, la determinación de los rendimientos, tomando como medida:
  - a) Del rendimiento normal o mínimo, el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y al 60 Bedaux, que es el rendimiento de un trabajador medio entregado a su trabajo, sin el estímulo de una remuneración por incentivo.
  - b) Del rendimiento habitual, el que, en condiciones normales, venga obteniendo repetidamente el trabajador durante un plazo significativo de tiempo.
3. De haber acuerdo entre ambas partes, los rendimientos se aplicarán de inmediato. En caso contrario, el Comité de empresa, los Delegados de personal o, en su caso, las representaciones sindicales deberán manifestar a la Dirección de la empresa su oposición en el plazo de veinte días laborables, a contar desde la notificación de los nuevos rendimientos. De no lograr el acuerdo dentro de los veinte días laborables siguientes a la manifestación de la oposición, la controversia será deferida a la decisión de uno o varios expertos, en este último caso en número impar, designados de común acuerdo.
4. Sólo se podrán modificar los valores establecidos por las siguientes causas:
  - a) Mecanización.
  - b) Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
  - c) Cuando se fije el valor definitivo de un trabajo que antes, por ser de primera serie, tenía adjudicado un valor



provisional.

d) Cambios de método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.

e) Cuando exista error de cálculo.

5. La empresa podrá suspender total o parcialmente la aplicación del sistema de incentivos cuando acredite que concurren circunstancias que alteran el proceso productivo o que se han incumplido los métodos de trabajo establecidos. De proceder a esta suspensión, la empresa estará obligada a satisfacer a los trabajadores afectados el complemento correspondiente a su rendimiento habitual (media de los treinta últimos días laborales) en el trabajo suspendido.

## **Artículo 22. Forma de pago del salario.**

1. El pago del salario en efectivo se hará en el lugar de trabajo por periodos mensuales, quincenales o semanales, según la costumbre observada en cada empresa. También podrá efectuarse por medio de cheque nominativo o transferencia bancaria, en cuyo caso el cheque se entregará o la transferencia se realizará en la fecha habitual de pago.

2. Ya se pague en efectivo, ya por cualquiera de los medios establecidos en el apartado anterior, el empresario estará obligado a entregar al trabajador el correspondiente recibo de salarios.

3. El trabajador tendrá derecho, si lo solicita, a firmar el recibo de salarios en presencia de un miembro del Comité de empresa o de un Delegado de personal. En el caso de que la empresa no contara con órganos de representación de los trabajadores, la firma del recibo de salarios deberá hacerse, entonces, en presencia de un compañero de trabajo.

## **Artículo 23. Salidas y dietas.**

1. Cuando una empresa precise que sus trabajadores realicen tareas que impliquen desplazamientos a localidades distintas a las de su residencia, además de la retribución que aquellos perciban, deberá abonárseles una dieta, cuya cuantía y condiciones se pactaran entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

2. No se considerarán comprendidos en estos casos los trabajadores afectos a los servicios de transporte y reparto realizados en localidades distintas de aquella en que radique la fábrica o depósito.

## **Artículo 24. Anticipos a cuenta del salario.**

El trabajador tendrá derecho a que el empresario le anticipe hasta el 80 por 100 del salario mensual aún no devengado.



## **Artículo 25. Garantías «ad personam».**

1. Sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas respetarán las condiciones económicas de toda índole más beneficiosas que, a la fecha de entrada en vigor de este laudo, hubieran individualmente pactado o unilateralmente concedido.
2. Igualmente respetarán las condiciones laborales más beneficiosas que, a la fecha de entrada en vigor de este laudo, hubieran individualmente pactado o unilateralmente concedido.

## **CAPÍTULO IV.- Régimen disciplinario**

---

### **Artículo 26. Principios de ordenación.**

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractuales y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.
5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

### **Artículo 27. Graduación de las faltas.**

1. Se considerarán como faltas leves:
  - a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
  - b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
  - c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
  - d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas en cuyo caso podrá ser calificado, según



la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

n) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d) y e) del presente artículo.

o) La reincidencia en la Comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que



hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f),1) y m) del presente artículo.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- l) El acoso sexual.
- ll) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- m) La reincidencia o reiteración en la Comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la Comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

## **Artículo 28. Sanciones.**

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la Comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a) Por falta leve. Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave. Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave. Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar

en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

## II ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA (BOE núm. 141, Viernes 13 junio 1997)

RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua en el Sector de Industrias de Alimentación y Bebidas y los criterios de prioridad para la valoración de los planes formativos, así como su reglamento de funcionamiento.

Visto el contenido del II Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua en el Sector de las Industrias de Alimentación y Bebidas y los criterios de prioridad para la valoración de los planes formativos, así como su reglamento de funcionamiento, acuerdos que han sido alcanzados el día 5 de mayo de 1997, de una parte, por la Federación de Alimentación y Tabacos de la UGT, Federación sindical de Industrias de Alimentación, Bebidas y Tabaco de CCOO y la Confederación Intersindical Gallega y, de otra parte, por la Federación de Industrias de Alimentación y Bebidas, Confederación de Organizaciones de Panadería y la Confederación Española de empresarios Artesanos Pasteleros, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción del II Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua en el sector de las Industrias de Alimentación y Bebidas y los criterios de prioridad para la valoración de los planes formativos, así como reglamento de funcionamiento, en el correspondiente Registro de este centro directivo.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 26 de mayo de 1997.- La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## II ACUERDO NACIONAL SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA EN EL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La formación profesional en su conjunto ha sido objeto de constante preocupación de los interlocutores sociales en el marco del dialogo social.

Para el sector de las Industrias de Alimentación y Bebidas el valor estratégico de la formación se hace evidente debido a las especiales características del mismo: la gran cantidad de pequeñas y medianas empresas (sólo el 2,5 por 100 de las empresas cuenta con más de cincuenta trabajadores), el carácter estacional de muchas de sus actividades, la escasa oferta formativa de formación reglada que ha existido hasta ahora y la baja cualificación media de los ocupados.

Al finalizar la vigencia del I Acuerdo Nacional de Formación Continua en el sector de Industrias de Alimentación



y Bebidas, las organizaciones firmantes del mismo consideran que este ha contribuido decisivamente a que la formación sea un aspecto clave de los procesos de cambio económico, tecnológico y social, y de la mejora de la calificación de los trabajadores y de las trabajadoras.

Pese a las dificultades que implicaba la tarea de poner en marcha en todo el Estado un nuevo Sistema de Formación Continua de Gestión Paritaria, los resultados obtenidos animan a continuar en este esfuerzo. La formación continua, es hoy, en nuestro país, una realidad consolidada y extendida entre los diversos sectores económicos, sus empresas y trabajadores, tarea en la que han desarrollado un papel trascendente la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) y la Comisión Paritaria.

El presente acuerdo sobre formación continua, manteniendo su vinculación a la negociación colectiva, y, por tanto, su articulación sectorial, pretende incardinar a esta formación como una parte esencial de la formación profesional coordinando su desarrollo con la formación reglada y la ocupacional. Se da así continuidad al esfuerzo realizado y se optimizan los recursos invertidos y las experiencias recogidas en los últimos años.

Una de las aspiraciones de las organizaciones firmantes que no pudo satisfacerse en el anterior Acuerdo Tripartito de Formación Continua, la incorporación de colectivos, entonces excluida, ha sido contemplada en el presente, posibilitando su acceso a la formación continua, de forma que queden cubiertas las necesidades formativas de todos los trabajadores.

El acuerdo alcanzado, se enfoca desde una visión amplia de la formación continua de la población ocupada como factor de integración y cohesión social, y como instrumento que refuerza la competitividad de las empresas, orientándose, fundamentalmente, a potenciar la calidad de las acciones formativas. Para ello, la formación continua debe cumplir las siguientes funciones:

Una función de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y al contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, de mejora de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal.

Una función de promoción social que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento en su calificación profesional y mejorar su situación.

Una función preventiva para anticipar las posibles consecuencias negativas de la realización del mercado interior y para superar las dificultades que deben afrontar los sectores y las empresas en curso de reestructuración económica o tecnológica.

Por ello las organizaciones firmantes, conscientes de la necesidad de mantener el esfuerzo ya realizado en materia de formación continua, como factor de indudable importancia de cara a la competitividad de nuestra economía, suscriben este II Acuerdo Nacional de Formación Continua en las empresas del sector de Industrias de Alimentación y Bebidas.

Artículo 1.º Naturaleza del acuerdo.

1. Lo pactado en este Acuerdo sectorial tendrá la naturaleza conferida por el artículo 83.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a los acuerdos sobre materias concretas. Las partes se reconocen mutua capacidad y representatividad y, en consecuencia, este acuerdo sectorial no, necesitará ser insertado en los respectivos



Convenios para que sea de aplicación general al Sector de las Industrias de Alimentación y Bebidas.

2. No obstante lo señalado en el apartado anterior a efectos de impulsar la implementación de lo allí estipulado, las asociaciones y entidades vinculadas a las Federaciones de Alimentación y Bebidas de UGT y de CCOO, así como a la FIAB, podrán aportar los oportunos criterios y planteamientos a través de sus respectivas Secretarías Generales.

#### Artículo 2.º Formación continua.

A los efectos de este acuerdo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, a través de las modalidades previstas en el mismo y en el Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

#### Artículo 3.º Ámbito territorial.

El presente acuerdo será de aplicación a todo el territorio nacional, en cumplimiento de los principios que informan la unidad del mercado de trabajo la libertad de circulación y establecimiento, así como la concurrencia de acciones formativas.

#### Artículo 4.º Ámbito personal.

1. Podrán acogerse a las estipulaciones de este acuerdo las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones que desarrollen acciones formativas en el sector de las Industrias de Alimentación y Bebidas en los términos definidos en el título III del Acuerdo bipartito, dirigidas al conjunto de los trabajadores asalariados que satisfaga cuota de formación profesional. Asimismo, podrán acogerse a los planes agrupados o de empresa regulados en este acuerdo, aquellas empresas o grupos de empresa que, perteneciendo la principal al sector de las Industrias de Alimentación y Bebidas, desarrollen actividades, subsidiarias conexas o complementarias tengan o no personalidad jurídica igual o diferente.

2. La Comisión Paritaria Sectorial podrá proponer la incorporación a este acuerdo de otras acciones formativas que hayan sido establecidas por los órganos e instituciones correspondientes: Comisión Tripartita, Comisión Paritaria Estatal de Formación Continua o sean fruto de la experiencia acumulada en el sector. Entre estas acciones se encuentran las relativas a los autónomos, fijos discontinuos o de régimen especial agrario.

#### Artículo 5.º Ámbito temporal.

1. El acuerdo entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su firma, si bien sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 1997.

2. El acuerdo durará hasta el 31 de diciembre del 2001, fecha en que caducará sin necesidad de denuncia. No obstante lo anterior, este acuerdo se prorrogara por el tiempo necesario para continuar o concluir las cuestiones derivadas de las convocatorias habidas durante su vigencia.



3. No obstante lo anterior, las partes de modo expreso podrán acordar la prórroga o prórrogas del mismo en las condiciones que en ese acto decidan.

Artículo 6.º Reglas para la solución de los conflictos de concurrencia.

1. Al amparo de lo prevenido en el artículo 83.2 de la LET, en relación con el párrafo primero del artículo 84 de ese mismo texto legal, los supuestos de concurrencia del presente acuerdo con otros instrumentos contractuales colectivos (acuerdos, Convenios o pactos) de distinto ámbito se sustanciarán aplicando las reglas establecidas en el presente artículo.

2. La concurrencia del presente acuerdo con otros instrumentos contractuales de distinto ámbito que estén en vigor o que puedan negociarse en el futuro se resolverá reconociendo a aquél primero preferencia aplicativa durante toda su vigencia.

3. Como consecuencia de lo estipulado en el apartado anterior, no resultarán aplicables los acuerdos adoptados en la negociación de ámbito territorial menor que contradigan el contenido del acuerdo, o se separen de algún modo de él.

Artículo 7.º Iniciativas de formación.

Las acciones formativas amparadas por el presente acuerdo, según se define en el artículo 3.1 del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, podrán desarrollarse dentro de alguno de los siguientes ámbitos:

1. Planes de empresa. Son aquellos que pueden presentar las empresas con cien o más trabajadores, salvo las excepciones para los supuestos y condiciones que determine la Comisión Mixta Estatal, de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Asimismo, podrán presentar planes propios los grupos de empresa, entendiéndose por tales aquellos que consoliden balances, tengan una dirección efectiva común o estén formados por filiales de una misma empresa matriz.

2. Planes agrupados. Son aquellos destinados a atender las necesidades derivadas de la formación continua de un conjunto de empresas en las que dada su dimensión, características y ausencia de estructura formativa adecuada resulte aconsejable desarrollar acciones formativas de este carácter y que agrupen al menos a cien trabajadores.

3. Permisos individuales de formación. Los trabajadores asalariados que deseen obtener un permiso individual de formación y acceder a las ayudas previstas estarán a lo establecido en el artículo 13 del II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

4. Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación. Serán consideradas medidas complementarias y de acompañamiento a la formación aquellas que contribuyan a la detección de necesidades formativas en los distintos ámbitos, a la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a los planes de formación, a la difusión de la formación continua y todas aquellas otras que mejoren la eficiencia del Sistema de Formación Continua.

Artículo 8.º Requisitos de los planes de formación.



Todos los planes de formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como mínimo, lo siguiente:

- A) Objetivos y contenidos de las acciones a desarrollar.
- B) Colectivo destinatario por categorías o grupos profesionales y número de participantes.
- C) Calendario de ejecución.
- D) Lugar de impartición de las acciones formativas.
- E) Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipos de acciones y colectivos.
- F) Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o empresas.
- G) Instrumentos de evaluación previstos.

Artículo 9.º Comisión Paritaria Sectorial.

7.1 Constitución.- Se constituirá una Comisión Paritaria Sectorial para las Industrias de Alimentación y de Bebidas, que estará compuesta por nueve representantes de las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo y nueve representantes de las organizaciones empresariales firmantes y se dotará de un reglamento de funcionamiento.

7.2 Funciones.- La Comisión Paritaria Sectorial tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

1. Velar por el cumplimiento de este acuerdo sectorial en su ámbito correspondiente, según se define en los artículos 2, 3 y 4 anteriores.
2. Establecer criterios orientativos para la elaboración de los Planes de Formación Continua, de empresa y agrupado, que afectarán exclusivamente a las siguientes materias:
  - a) Prioridades respecto a las acciones de Formación Continua a desarrollar en el sector, que se pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria estatal de Formación Continua. Estas prioridades se fijarán en documento anexo, se revisarán y/o renovarían para cada año de vigencia del acuerdo, siendo remitidas a la Comisión Mixta Estatal para su publicación, se elaborarán atendiendo a los siguientes principios:
    - Fomentar la formación en la empresa y primar la presentación de planes de empresa de tamaño suficiente frente a la inclusión de estas empresas en planes agrupados.
    - Priorizar aquellos planes que más se ajusten a las necesidades de empresas y colectivos destinatarios.
    - Priorizar aquellos planes agrupados formados con empresas de características y dimensiones similares.
    - Desarrollar planes agrupados de carácter subsectorial.
    - Incentivar los planes orientados a la mejora tecnológica y organizativa de la empresa.
    - Priorizar los planes acordados por las partes firmantes del acuerdo.
  - b) Orientación respecto a los colectivos de trabajadores destinatarios de las acciones.
  - c) Elaboración de un censo de los centros disponibles para impartir la formación: propios, públicos, privados o asociados. En su caso, la Comisión promoverá la creación y puesta en marcha de centros asociados o propios



para el sector con la participación, si procede de las correspondientes Administraciones Públicas.

d) Reglamentación, en su caso y de conformidad con lo establecido en el artículo 13 del II Acuerdo Nacional sobre Formación Continua, del régimen de los permisos individuales de formación.

e) Establecimiento de los criterios de vinculación de la Formación Continua sectorial con el Sistema de Clasificación Profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones, al efecto de determinar los niveles de certificación de la formación continua en el sector.

3. Acordar las propuestas de aprobación de las solicitudes de Planes Agrupados Sectoriales de Formación, así como las de medidas complementarias y de acompañamiento en el ámbito de este acuerdo estatal de referencia y elevarlas para su propuesta de financiación a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

4. Elevar a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua el informe de los planes de empresa amparados en este acuerdo específico estatal de referencia.

5. Colaborar con la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua en el seguimiento de la ejecución de las iniciativas de formación aprobadas en este ámbito.

6. Elaborar estudios e investigaciones acerca de las necesidades de formación profesional en el sector, así como estimular la realización de estudios subsectoriales para el análisis y la definición de las necesidades de cualificación de su subsector como mejor forma de adaptar la oferta de formación profesional a la realidad de las empresas y de los subsectores.

A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible en los Ministerios, especialmente, de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, Educación y Ciencia y Agricultura, Pesca y Alimentación, así como los resultados de los estudios sectoriales que sobre formación profesional hayan podido elaborarse en el sector.

7. Emitir informes a su iniciativa o en aquellos casos en que se le solicite respecto a los temas de su competencia.

8. Ejecutar los acuerdos y resoluciones de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

9. Aprobar su reglamento de funcionamiento, que deberá adecuarse a lo dispuesto en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua y a este acuerdo específico estatal de referencia.

10. Fomentar iniciativas para la realización de planes de formación de interés común para todas las industrias del sector a fin de facilitar el acceso a la formación al mayor número de trabajadores y velar para que la calidad de las acciones y herramientas formativas tengan el mayor nivel.

11. Formular propuestas en relación al establecimiento de niveles de formación continua para su certificación en correspondencia con el Sistema Nacional de Cualificaciones.

12. Resolver las discrepancias que pudieran surgir con la representación legal de los trabajadores respecto del contenido del Plan de Formación elaborado por una empresa, siempre que esta o la representación de los trabajadores en ella así se lo requiera.

13. Realizar una memoria anual sobre la aplicación de este Acuerdo bipartito de Formación Continua en el sector de las Industrias de Alimentación y Bebidas.

14. Y cuantas otras sean de su competencia.



## Artículo 10. Tramitación de los planes de formación de empresa.

Planes de formación de empresa: Las empresas que deseen financiar con cargo a este acuerdo su plan de formación deberán:

a) Someter el plan a información de la representación legal de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, facilitando la empresa la siguiente documentación:

Balance de las acciones normativas desarrolladas en el ejercicio anterior.

Orientaciones generales sobre el contenido del plan formativo (objetivos, especialidades, denominación de cursos...)

Acciones formativas: Denominación y contenido.

Calendario de ejecución.

Colectivos por categoría/grupos profesionales a los que se dirija dicho plan.

Medios pedagógicos y lugares donde impartir.

Criterios de selección.

Coste estimado del plan de formación propuesto y subvención solicitada.

La representación legal de los trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de quince días desde la recepción de toda la documentación anteriormente enumerada, transcurridos los cuales se entenderá cumplido el requisito.

Si surgieran discrepancias respecto al contenido del plan de formación se abrirá un plazo de quince días a efectos de dilucidar las mismas entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores.

De mantenerse las discrepancias transcurrido dicho plazo, cualquiera de las partes podrá requerir la mediación de la Comisión Paritaria Sectorial o, en su caso, de la Comisión Mixta Estatal que se pronunciará exclusivamente sobre tales discrepancias.

b) El plan de empresa, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, habrá de presentarse para su aprobación ante la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua en el modelo de solicitud que se establezca. La propuesta de aprobación y financiación del plan de empresa se realizará por la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, previo informe de la Comisión Paritaria Sectorial para las Industrias de Alimentación y Bebidas.

c) Antes del comienzo de las acciones formativas deberá remitirse a la representación legal de los trabajadores en la empresa la lista de los participantes en dichas acciones formativas, así como las posibles modificaciones en su fecha de inicio, lugar de impartición u horarios, en relación con el plan presentado inicialmente.

Asimismo, si la resolución recaída implicará modificaciones en el plan de formación, la empresa informará de éstas a la representación legal de los trabajadores.

Con periodicidad trimestral las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores de la ejecución del plan de formación.

## Artículo 11. Tramitación de los planes de formación agrupados.



a) Los planes agrupados, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, habrán de presentarse para su aprobación ante la Comisión Paritaria Sectorial en el modelo de solicitud que se establezca.

La Comisión Paritaria Sectorial dará traslado de la propuesta de aprobación del plan agrupado a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, para su propuesta de financiación.

b) De las acciones formativas solicitadas se informará a la representación legal de los trabajadores en la empresa correspondiente.

En el caso de que la empresa tenga cien o más trabajadores la información proporcionada incluirá:

El calendario de ejecución.

Los medios pedagógicos.

Los lugares de impartición.

Los colectivos a los que se dirija el plan.

Los criterios de selección de los participantes.

Las modificaciones a que de lugar a este respecto la resolución recaída.

De igual forma y previo al inicio de las acciones, se facilitara la relación de los trabajadores participantes.

c) La ejecución de las acciones aprobadas de conformidad con el procedimiento señalado serán desarrolladas bien directamente, bien mediante conciertos, por los titulares del correspondiente plan agrupado.

Artículo 12. Permisos individuales de formación.

1. Ámbito objetivo.- Las acciones formativas para las cuales puede solicitarse permiso de formación deberán:

a) No estar incluidas en el plan de formación de la empresa o agrupado.

b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico profesionales del trabajador y/o a su formación profesional.

c) Estar reconocidas por una titulación oficial.

d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de los realizados mediante la modalidad a distancia.

2. Ámbito subjetivo.- Los trabajadores asalariados que deseen acceder a estas ayudas deberán:

a) Tener una antigüedad de, al menos, un año en la empresa en la que actualmente presten sus servicios.

b) Presentar por escrito ante la Dirección de la empresa la correspondiente solicitud de permiso, con una antelación mínima de tres meses, al inicio del disfrute de éste.

En dicha solicitud se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución (horario lectivo, periodos de interrupción, duración...), y lugar de impartición.

3. Resolución de las solicitudes.- La empresa deberá resolver en el plazo de treinta días, a partir de la recepción de la solicitud que se le presente, con arreglo a lo estipulado en este artículo.

A fin de valorar tal solicitud, la empresa podrá tener en cuenta necesidades productivas y organizativas de la



misma, para lo que recabará la opinión de la representación legal de los trabajadores, así como que el disfrute de los permisos no afecte significativamente la realización del trabajo en la misma.

Tendrán prioridad para disfrutar el permiso de formación aquellos trabajadores ocupados que, cumpliendo los requisitos establecidos anteriormente, no hayan participado en una acción formativa de las contempladas en este artículo en el plazo anterior de doce meses.

No obstante, los Convenios Colectivos podrán establecer los correspondientes porcentajes de afectación de la plantilla o de las categorías/grupos profesionales de la empresa.

En caso de denegación de la solicitud por parte de la empresa aquella habrá de ser motivada, y se comunicará al trabajador.

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores de las solicitudes recibidas y de sus respuestas a las mismas.

El plan de formación de la empresa o, en su caso el agrupado, establecerá prioridades a efectos del disfrute de los permisos de formación en los supuestos de concurrencia de solicitudes de tales permisos.

4. Autorizado el permiso de formación por la empresa, el trabajador dirigirá su solicitud a la Comisión Paritaria territorial correspondiente al ámbito de su centro de trabajo para su propuesta de resolución y financiación. De la solicitud se informará a la Comisión Paritaria Sectorial.

Si la solicitud se denegara, el trabajador podrá utilizar el permiso de formación sin remuneración suspendiendo su contrato de trabajo por el tiempo equivalente al del citado permiso.

5. El trabajador que haya disfrutado de un permiso de formación deberá, a la finalización del mismo, acreditar el grado de aprovechamiento obtenido mediante la correspondiente certificación.

La utilización del permiso de formación para fines distintos a los señalados se considerará como infracción al deber laboral de buena fe.

6. Duración del permiso retribuido de formación.

El permiso retribuido de formación tendrá una duración máxima de doscientas horas de jornada, en función de las características de la acción formativa a realizar.

7. Remuneración.- El trabajador que disfrute de un permiso retribuido de formación, con arreglo a lo previsto en este artículo, percibirá durante el mismo una cantidad igual a su salario, así como las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el periodo correspondiente. El salario estará constituido por el salario base, antigüedad y complementos fijos, en función de lo recogido en el correspondiente Convenio Colectivo.

Dicha cantidad, así como las cotizaciones devengadas por el trabajador y la empresa durante el periodo correspondiente, serán financiadas a través de la Comisión Paritaria territorial correspondiente.

Artículo 13. Acciones complementarias.

Las medidas complementarias y de acompañamiento a la formación, que contribuyan a la detección de necesidades formativas en los distintos ámbitos, a la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a los planes de formación, así como aquellas que contribuyan a la difusión de la Formación Continua y a la mejora



de la eficiencia del sistema de Formación Continua, se regirán por lo dispuesto en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Artículo 14. Infracciones y sanciones.

Las infracciones y sanciones derivadas de la aplicación de este acuerdo serán objeto de tratamiento de conformidad con lo establecido en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, así como en la normativa específica que se apruebe a tal efecto.

### **Criterios de prioridad para la valoración de planes formativos.**

De conformidad con lo dispuesto en el apartado a) del número 2 del artículo 8 del II Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua en el sector de las Industrias de Alimentación y Bebidas, la Comisión Paritaria Sectorial de Alimentación y Bebidas tendrá en cuenta, con carácter preferente, aquellos planes formativos que respondan adecuadamente a los criterios de prioridad siguientes:

1. En cuanto a las características de las empresas solicitantes:

Las empresas que presenten estrategias de cambio (diversificación de actividad, innovación tecnológica, agrupación y especialización).

Las empresas con especial necesidad de adecuación a la normativa comunitaria o con especiales necesidades en la mejora de la competitividad fundamentalmente, de cara al Mercado Único Europeo.

2. Aquellos planes cuyas acciones formativas se adecuen a las necesidades detectadas en los diferentes estudios de diagnóstico que se realicen.

3. La formación presencial es la modalidad más adecuada para la impartición de las acciones formativas dirigidas a personas con escasa cualificación, así como en las acciones formativas relacionadas con el manejo y mantenimiento de maquinaria, la elaboración de productos alimenticios o los relativos a la higiene alimentaria.

4. No obstante el punto anterior, en los casos de dispersión de los alumnos u otras dificultades, se puede recurrir a la formación a distancia, siempre que esta responda a unos criterios mínimos de calidad (textos, asistencia, seguimiento, evaluación, nuevas herramientas, etc.).

5. Los planes que hayan tenido en convocatorias anteriores un alto índice en el porcentaje de ejecución.

6. Los planes formativos que respondan a un conjunto de necesidades y conlleven las acciones necesarias para atender parcial o totalmente a las mismas, por lo que los planes de formación que se limiten a una sola acción no tendrán prioridad.

7. Los planes formativos que se dirijan de modo plural y equilibrado al conjunto de los trabajadores del sector.

8. Los planes que atiendan las necesidades de empresas y colectivos con especiales dificultades de acceso a la formación.

9. Los planes que introduzcan metodologías y herramientas novedosas que redunden en una mayor calidad, eficacia y accesibilidad de la formación.

10. Aquellos planes que se dirijan a colectivos y empresas similares, tengan contenidos homogéneos y vayan



dirigidos al mismo sector.

11. Fomentar la formación en la empresa y primar la presentación de planes de empresa de tamaño suficiente frente a la inclusión de estas empresas en planes agrupados.

12. Incentivar los planes orientados a la mejora tecnológica y organizativa de la empresa.

13. Priorizar los planes acordados por las partes firmantes del acuerdo.

### **Reglamento de la Comisión Paritaria Sectorial de Industrias de Alimentación y Bebidas.**

1. La Comisión Paritaria Sectorial de las Industrias de Alimentación y Bebidas (CPSAB) ejercerá las competencias y funciones que tiene asignadas en el Acuerdo Nacional de Formación Continua en el sector de las Industrias de la Alimentación y Bebidas, de conformidad con su propio texto y con las disposiciones contenidas en este Reglamento.

2. La CPSAB es la gestora del Acuerdo Nacional de Formación Continua en el sector de la Industria de Alimentación y Bebidas y su ámbito de competencias será la totalidad del territorio español, de conformidad con el artículo 2 del citado acuerdo.

3. Las competencias de la CPSAB serán las contempladas en el artículo 7 del Acuerdo Nacional de Formación Continua del sector de Industrias de Alimentación y Bebidas.

4. La CPSAB tendrá su sede a todos los efectos en Madrid, calle Arturo Soria, números 126-128, en los locales que habilite FORCEM a estos efectos.

5. La CPSAB estará compuesta por nueve Vocales, siete representantes de la Federación de Industrias de la Alimentación y Bebidas (FIAR), uno de CEOPAN y uno de la Confederación Española de Empresarios Artesanos Pasteleros, y nueve representantes de las organizaciones sindicales: cuatro de la Federación de Alimentación, Bebidas y Tabacos de la UGT (FAYT-UGT), cuatro de la Federación de Industrias de la Alimentación, Bebidas y Tabaco de CCOO y uno de CIG.

Para el desarrollo de sus funciones la CPSAB designará un Presidente y una Comisión Permanente.

La Presidencia, que será rotativa por periodos anuales, recaerá y se alternará entre un representante de las organizaciones empresariales y un representante de los sindicatos, en ambos casos elegidos por mayoría de entre sus Vocales respectivos. La Secretaría será desempeñada de modo colegiado por la Comisión Permanente, que estará compuesta por dos Vocales titulares y dos suplentes de la parte empresarial y dos Vocales titulares y dos suplentes de la parte sindical, elegidos por mayoría de entre los Vocales de la Comisión Paritaria Sectorial.

6. Del Presidente. Corresponde al Presidente:

a) La representación formal de la CPSAB.

b) Presidir las reuniones de la CPSAB y de la Comisión Permanente.

c) Firmar las actas y certificaciones de los acuerdos que se adopten por comisión.

d) Cualesquiera otras que lleve aparejada su condición de Presidente y aquellas que puedan serle atribuidas por la Comisión Paritaria mediante oportuno acuerdo.



7. De la Secretaría. Corresponde a la Secretaría:

- a) Convocar las reuniones de la CPSAB.
- b) Preparar las reuniones de la Comisión.
- c) Suscribir las actas de cada una de las reuniones con el visto bueno del Presidente. Las actas se someterán a aprobación de la Comisión en la reunión siguiente a la que el acta da fe.
- d) Custodiar la documentación de la Comisión, así como de los expedientes tramitados o que se encuentran en tramitación.
- e) Llevar el registro correspondiente a dichos expedientes.
- f) Expedir los certificados que le sean solicitados. Llevar el archivo y depósito de toda la documentación que se genere.

8. De la Comisión Permanente. Corresponde a la Comisión Permanente:

- a) Informar a la Comisión de los planes de formación presentados para su discusión, aprobación y/o tramitación. Así como de los casos en que se requiera del arbitraje de la CPSAB.
- b) Mantener la comunicación con la Comisión Mixta Estatal (CME) sobre los expedientes a ella presentados por la CPSAB y su resolución.
- c) Establecer los procedimientos administrativos necesarios para la presentación, gestión y liquidación de los planes de formación.
- d) Realizar la difusión del acuerdo entre los beneficiarios para su conocimiento, promoción y correcta utilización.
- e) Realizar todas aquellas tareas encomendadas por la Comisión Paritaria Sectorial para el cumplimiento de sus funciones.

9. De los Vocales. Corresponde a los Vocales:

- a) Asistir a las reuniones.
- b) Ejercer su derecho al voto en los acuerdos que se sometan a la Comisión cuando así resulte necesario.
- c) Formular propuestas y emitir cuantas opiniones estimen necesarias.
- d) Participar en los debates de la Comisión.
- e) Estar puntualmente informado de cuantas cuestiones sean de la competencia de la Comisión.
- f) Formular ruegos y preguntas.

10. La CPSAB será convocada a iniciativa del Presidente, por la Secretaría o a instancia de cualquiera de las organizaciones representadas en la Comisión, con la antelación suficiente que requieran las cuestiones a tratar. La convocatoria se hará mediante citación cursada al efecto por el medio más rápido y eficaz de que se disponga al hacer la convocatoria, incluyendo el orden del día, así como la documentación e información precisa para el desarrollo de la reunión.

11. La Comisión Paritaria quedará válidamente constituida cuando a la reunión asistan, presentes o



representados, la mayoría de dos tercios de Vocales de cada una de las representaciones empresarial y sindical. La decisión de la Comisión Paritaria, una vez quede válidamente constituida, se adoptara por acuerdo de ambas representaciones sindical y empresarial. A su vez la decisión en el seno de cada una de las partes, sindical y empresarial, se adoptará por mayoría de los dos tercios de sus miembros, respectivamente.

12. Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria los ejecutará la propia Comisión a través de la Comisión Permanente, en la forma que resulte más adecuada a los fines que se persigan disponiendo de los medios necesarios tanto humanos como materiales y económicos.

### III ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA (BOE núm.126, Sábado 26 mayo 2001)

RESOLUCIÓN de 9 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de fecha 13 de marzo de 2001, de las organizaciones empresariales y sindicales del sector de las industrias de alimentación y bebidas; en la que se recoge el Acuerdo de adhesión del mismo, al III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Visto el texto del Acuerdo de fecha 13 de marzo de 2001, de las organizaciones empresariales y sindicales del sector de las industrias de alimentación y bebidas; en la que se recoge el Acuerdo de adhesión del mismo, al III Acuerdo Nacional de Formación Continua ("Boletín Oficial del Estado" número 47, de 23 de febrero de 2001) Comisión que está formada, de una parte, por las organizaciones sindicales Federación Agroalimentaria de CC.OO., FAYT-UGT y CIG y, de otra parte, por las organizaciones empresariales CEEAP, FIAB y CEOPAN, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este centro directivo.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 9 de mayo de 2001.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### ACUERDO ESTATAL DE FORMACIÓN CONTINUA PARA EL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS

Exposición de motivos.

La formación profesional continua ha venido siendo objeto de constante preocupación por las organizaciones sindicales y empresariales, tanto con carácter general como en el sector de las industrias de alimentación y bebidas.

Al finalizar la vigencia del II Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el ámbito del sector de las Industrias de Alimentación y Bebidas, las organizaciones firmantes consideran que han venido contribuyendo decisivamente a que la formación sea un aspecto clave de los procesos de cambio económico, tecnológico y



social, y de la mejora de la cualificación de las trabajadoras y de los trabajadores.

Pese a las dificultades que implicaba la tarea de poner en marcha y desarrollar un nuevo sistema de formación continua de gestión paritaria en el sector de las Industrias de Alimentación y Bebidas, los resultados obtenidos animan a continuar en este esfuerzo. La formación continua es hoy una realidad consolidada y extendida en este sector, sus empresas y sus trabajadoras y trabajadores, tarea en la que ha desarrollado un papel trascendente la fundación para la formación continua (FORCEM).

El nuevo Acuerdo alcanzado se enfoca pues, desde una visión amplia de la formación continua de la población ocupada como factor de integración y cohesión social, y como instrumento que refuerza la competitividad de las empresas, orientándose fundamentalmente, a potenciar la calidad de las acciones formativas. Para ello, la formación continua debe cumplir las siguientes funciones:

Una función de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, de mejora de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal.

Una función de promoción social que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento en su cualificación profesional y mejorar sus situación.

Una función de actualización de la formación de los representantes de los trabajadores en sus ámbitos específicos que facilite una mayor profesionalidad y una mejor integración y cohesión social en las empresas.

El nuevo Acuerdo mantiene los principios básicos del sistema: El protagonismo de los interlocutores sociales y/o de las empresas y trabajadores en el desarrollo del subsistema de formación profesional continua, su aplicación en todo el territorio español, la libertad de la adscripción y desarrollo de la formación y la unidad de caja. Al mismo tiempo presenta algunas novedades, tanto en sus contenidos como en la gestión, resultado de la experiencia de estos años. Uno de estos aspectos es la inclusión de una nueva modalidad de iniciativas formativas dirigida a las empresas de la economía social, dadas las especiales características que tienen en su modelo organizativo, lo que venía siendo una aspiración de este sector que ahora se satisface.

La otra novedad significativa se encuentra en el cambio del modelo de gestión, que ahora se modifica al encomendarse la gestión de la formación continua a una nueva fundación de carácter tripartito, en la que junto a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, esté también presente la Administración, y ello es así por la necesidad de simplificar y agilizar el proceso y la tramitación de las iniciativas formativas mediante la aplicación de los criterios y requisitos propios del procedimiento administrativo.

El III Acuerdo Nacional de Formación Continua también quiere reforzar la formación de demanda, porque así se mejorará la calidad de la formación y el rigor de su ejecución, aunque también mantener la formación de oferta de planes intersectoriales que trasciendan el ámbito sectorial, los cuales pueden cubrir transversalmente las necesidades del tejido productivo español, en consonancia con las directrices europeas.

Por ello las organizaciones firmantes, conscientes de la necesidad de mantener el esfuerzo ya realizado en materia de formación continua, como factor de indudable importancia de cara a la competitividad de las empresas del sector, suscriben este nuevo Acuerdo Sectorial Estatal sobre Formación Continua en el ámbito de las Industrias de Alimentación y Bebidas al amparo del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de



diciembre de 2000, y como desarrollo del mismo en el referido ámbito.

## CAPÍTULO I.- Disposiciones generales

### Artículo 1. Naturaleza del Acuerdo.

1. El presente Acuerdo Estatal de Formación Continua del Sector de las Industrias de Alimentación y Bebidas se suscribe para desarrollar el III Acuerdo Nacional de Formación Continua (en adelante III ANFC), firmado el 19 de diciembre de 2000 («Boletín Oficial del Estado» de 23 de febrero de 2001) por CEOE y CEPYME, por un lado, y las centrales sindicales UGT, CC.OO. y CIG, por otro.

2. Negociado en el marco del título III del Estatuto de los Trabajadores, el presente Acuerdo, al versar sobre la formación continua de los trabajadores, tendrá la naturaleza conferida por el artículo 83.3 de este texto legal a los acuerdos sobre materias concretas.

### Artículo 2. Concepto de formación continua.

A los efectos del presente Acuerdo, se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, a través de las modalidades previstas en el III ANFC, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

### Artículo 3. Ámbito territorial y sectorial.

El presente Acuerdo será de aplicación al conjunto de las industrias de alimentación y bebidas en todo el territorio del Estado español en cumplimiento de los principios que informan la unidad de mercado del trabajo, la libertad de circulación y establecimiento, así como la concurrencia de acciones formativas.

Se exceptúan de lo indicado en el párrafo anterior aquellos subsectores que tengan constituida Comisión paritaria sectorial o que puedan constituirla durante la vigencia del presente Acuerdo.

### Artículo 4. Ámbitos funcional y personal.

Quedan sujetos al campo de aplicación de este Acuerdo todas las iniciativas formativas desarrolladas por las organizaciones sindicales y por las asociaciones empresariales con representatividad en el sector de las industrias de alimentación y bebidas, así como por las empresas cuyas actividades productivas se ejerzan en éste, siempre que estén dirigidas al conjunto de los trabajadores asalariados que satisfagan cuota de formación profesional, y a aquellos colectivos a los que se refiere la disposición adicional segunda del III ANFC, en concreto los trabajadores afiliados al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, los afiliados al Régimen Especial de Autónomos, los trabajadores a tiempo parcial (fijos discontinuos y fijos periódicos en sus períodos de no ocupación), los trabajadores que accedan a situación de desempleo cuando se encuentren en período formativo y los acogidos a regulación de empleo en sus períodos de suspensión de empleo por expediente autorizado.

### Artículo 5. Ámbito temporal.



1. El presente acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación, sin perjuicio de que sus efectos se retrotraigan al día 1 de enero de 2001.
2. El acuerdo durará hasta el 31 de diciembre del año 2004, fecha de su expiración sin necesidad de denuncia.
3. No obstante lo previsto en el apartado anterior, las partes podrán acordar de manera expresa la prórroga o prórrogas del mismo en los términos que se negocien. La prórroga del III ANFC producirá automáticamente la del presente Acuerdo.

## CAPÍTULO II.- Iniciativas de formación

### Artículo 6. Tipos de iniciativas de formación.

Son objeto del presente Acuerdo los planes de formación de empresa, los Planes agrupados sectoriales, las medidas complementarias y de acompañamiento a la formación y los permisos individuales de formación.

1. Planes de empresa: Son aquellos planes específicos elaborados por empresas que cuenten, al menos, con 100 trabajadores, o por los grupos de empresa que cuenten con el mismo número mínimo de trabajadores. A los efectos de este acuerdo se entiende por grupo de empresas aquéllos que consoliden Balances, tengan una misma dirección efectiva común o estén formados por filiales de una misma empresa matriz.
2. Planes agrupados sectoriales: Son aquellos destinados a atender necesidades derivadas de la formación continua de un conjunto de empresas que agrupen, en su conjunto, al número mínimo y máximo de participantes que, en su caso, se establezca en la correspondiente convocatoria.
3. Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación: Son todas aquéllas que contribuyan a la detección de necesidades formativas en los distintos ámbitos, a la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a la formación continua, y todas aquéllas otras que mejoren la eficiencia del sistema.
4. Permisos individuales de formación. Son aquellos dirigidos a trabajadores asalariados que pretendan el desarrollo o adaptación de sus cualificaciones técnico-profesionales o su formación personal, cuando dichas formaciones estén reconocidas en una titulación oficial.

## CAPÍTULO III.- Requisitos y tramitación de los planes de formación

### Artículo 7. Requisitos y tramitación de los planes de empresa.

#### 1. Requisitos:

La empresa que desee financiar, según lo establecido en el III ANFC, su plan de formación deberá elaborar un plan de formación, en el que se deberán especificar los siguientes extremos:

- a) Objetivos y contenidos del plan de formación y denominación y descripción de las acciones a desarrollar.
- b) Colectivos destinatarios por categorías o grupos profesionales, y número de participantes por acciones a las que se dirija el plan.
- c) Calendario previsto de ejecución.
- d) Medios pedagógicos.
- e) Criterios de selección de los participantes.



- f) Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipo de acciones y colectivos y subvención solicitada.
- g) Cuota de formación profesional ingresada por la empresa en los doce meses anteriores a la presentación de la solicitud.
- h) Lugar previsto de impartición de las acciones formativas. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los centros actualmente existentes, según lo especificado en el artículo 18 del III ANFC.

## 2. Tramitación:

Las empresas que deseen financiar con cargo a este acuerdo su plan de formación deberán:

a) Someter el mismo a información de la representación legal de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, adjuntando a tal efecto toda la documentación descrita en el artículo anterior, así como el Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

La representación legal de los trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de quince días desde la recepción de toda la documentación anteriormente enumerada, transcurridos los cuales se entenderá cumplimentado el requisito.

Si surgieran discrepancias respecto al contenido del plan de formación se abrirá un plazo de quince días a efectos de dilucidar las mismas entre la Dirección de la empresa y representación legal de los trabajadores.

De mantenerse las discrepancias transcurrido dicho plazo, cualquiera de las partes podrá requerir la mediación de la Comisión paritaria para el sector de las industrias de alimentación y bebidas, que se pronunciará únicamente sobre tales discrepancias, o en su caso, de la Comisión mixta estatal, recogiendo el resultado de tal mediación en el correspondiente informe.

b) Presentar el plan de formación, en los términos y condiciones que se establezcan en las correspondientes convocatorias ante la fundación tripartita de formación continua que se constituya. La propuesta de resolución y, en su caso, financiación del plan se realizará por esta fundación previo informe de la Comisión paritaria sectorial.

c) Antes de iniciarse las acciones formativas deberá remitirse a la representación legal de los trabajadores en la empresa la lista de los participantes en las mismas, así como las posibles modificaciones en su fecha de inicio, lugar de impartición u horarios, en relación al plan presentado inicialmente.

Asimismo, si la resolución recaída implicara modificaciones en el plan de formación, la empresa informará de éstas a la Representación legal de los trabajadores.

Con periodicidad trimestral la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de la ejecución del plan de formación.

## Artículo 8. Planes de formación agrupados.

### 1. Requisitos:

Los planes agrupados, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, habrán de presentarse para su aprobación, en el modelo de solicitud que se establezca, ante la fundación tripartita.



Dicha solicitud contendrá al menos los siguientes extremos:

- a) Objetivos y contenido del plan de formación y denominación y descripción de las acciones a desarrollar.
- b) Empresas que integran el plan formativo y trabajadores de las mismas que vayan a participar en las acciones formativas, en los términos y condiciones que se establezcan en la convocatoria.
- c) Calendario previsto de ejecución.
- d) Coste estimado de las acciones formativas y financiación solicitada.
- e) Medios pedagógicos.
- f) Lugar previsto de impartición de las acciones formativas. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los centros de formación actualmente existentes, según lo especificado en el artículo 18 del III ANFC.

## 2. Tramitación:

- a) Los planes agrupados habrán de presentarse para su aprobación, en los términos y condiciones que se establezcan en las correspondientes convocatorias ante la Fundación Tripartita de Formación Continua que se constituya.

La Comisión Paritaria Sectorial de Alimentación y Bebidas emitirá informe respecto del Plan agrupado a la citada fundación, en orden a que ésta elabore la propuesta de resolución.

- b) De las acciones formativas solicitadas se informará a la representación legal de los trabajadores de la empresa correspondiente.

En el caso de que la empresa tenga 100 o más trabajadores la información proporcionada incluirá:

El calendario de ejecución.

Los medios pedagógicos.

Los lugares de impartición.

Los colectivos a que se dirija el plan.

Los criterios de selección de participantes.

Las modificaciones a que dé lugar en estos aspectos la resolución recaída.

De igual forma y previo al inicio de las acciones, se facilitará la relación de trabajadores participantes.

- c) La ejecución de las acciones aprobadas de conformidad con el procedimiento señalado serán desarrolladas bien directamente, bien mediante conciertos, por el solicitante del correspondiente plan agrupado.

## CAPÍTULO IV-. Acciones complementarias y de acompañamiento

### Artículo 9. Acciones complementarias y de acompañamiento.

Podrán financiarse, de conformidad con las condiciones y requisitos que en su momento se establezcan, y en el marco de este Acuerdo, aquellas medidas complementarias y de acompañamiento a la formación que pretendan la realización de estudios de detección de necesidades formativas, la elaboración de herramientas



y/o metodologías aplicables a la formación continua. Anualmente se realizará una convocatoria pública en la que se determinen cuáles son las necesidades formativas y metodológicas cuyo estudio y ejecución se considere necesario para el mejor funcionamiento y eficacia de la formación continua. En este sentido, se tendrán en consideración las propuestas que puedan realizar al respecto las distintas Comisiones paritarias sectoriales.

1. Requisitos: Podrán ser solicitantes de las ayudas para financiar las medidas complementarias y de acompañamiento cualquier empresa, entidad u organización que, observando las bases y criterios para su concesión se ajuste a los objetivos exigidos para este tipo de iniciativas.

2. Tramitación: La Comisión Paritaria Sectorial de Alimentación y Bebidas emitirá informe respecto de los Proyectos de acciones complementarias y de acompañamiento a la formación, en el momento procedimental que se establezca dentro de la tramitación llevada a cabo por la fundación tripartita.

#### CAPÍTULO V.- Permisos individuales de formación

##### Artículo 10. Permisos individuales de formación.

A los efectos previstos en este Acuerdo, las Organizaciones firmantes establecen un régimen de permisos individuales de formación en los siguientes términos:

##### 1. Ámbito objetivo.

Las acciones formativas para las cuales pueden solicitarse permiso de formación deberán:

- a) No estar incluidas en las acciones financiadas en el Plan de Formación de la empresa o agrupado.
- b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador y/o a su formación personal.
- c) Estar reconocidas por una titulación oficial.
- d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de los realizados mediante la modalidad a distancia.

##### 2. Ámbito subjetivo.

Los trabajadores asalariados que deseen acceder a estas ayudas deberán:

- a) Haber prestado al menos un año de servicio en la empresa.
- b) Obtener la correspondiente autorización por parte de la empresa para el disfrute del permiso individual de formación solicitado, y según el procedimiento establecido en convocatoria.

3. Tramitación y resolución de solicitudes: El trabajador deberá solicitar a su empresa autorización para el disfrute del permiso individual de formación.

La empresa con arreglo a lo estipulado en la correspondiente convocatoria, deberá resolver en el plazo de un mes desde la solicitud de autorización y teniendo en cuenta, si así se hubiera establecido en el convenio colectivo aplicable, los correspondientes porcentajes de afectación de la plantilla o de las categoría/grupos profesionales de la empresa.

Si por la empresa se denegara la autorización para el disfrute del permiso individual de formación, deberá



motivarlo y comunicarlo al trabajador.

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores sobre las solicitudes recibidas y su respuesta a las mismas.

Obtenida la correspondiente autorización por la empresa, el trabajador presentará ante la fundación tripartita la solicitud de permiso individual de formación en la que se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución y lugar de impartición.

La Comisión Paritaria Sectorial de Alimentación y Bebidas emitirá informe respecto de los permisos individuales de formación, en el momento procedimental que se establezca dentro de la tramitación llevada a cabo por la fundación tripartita, siempre y cuando el Convenio Colectivo aplicable al solicitante sea de empresa de ámbito estatal y contemple esta competencia.

Si la fundación tripartita denegara la solicitud de permiso, el trabajador podrá utilizar la autorización de la empresa para el disfrute del permiso individual de formación sin remuneración, suspendiendo su contrato por el tiempo equivalente al citado permiso.

4. La utilización del permiso de formación para fines distintos a los señalados, se considerará como infracción al deber laboral de la buena fe.

5. Duración del permiso retribuido de formación: El permiso retribuido de Formación tendrá una duración máxima de 200 horas de jornada, en función de las características de la acción formativa a realizar.

6. Remuneración: El trabajador que disfrute de un permiso retribuido de formación, con arreglo a lo previsto en este artículo, percibirá durante el mismo una cantidad igual a su salario, así como las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el período correspondiente. El salario estará constituido por el salario base, antigüedad y complementos fijos, en función de lo recogido en el correspondiente Convenio Colectivo.

Dicha cantidad, así como las cotizaciones devengadas por el trabajador y la empresa durante el período correspondiente, serán financiadas a través de la fundación tripartita.

## CAPÍTULO VI.- órganos de gestión

Artículo 11. Comisión paritaria sectorial.

1. Constitución: Se constituirá una Comisión paritaria sectorial estatal de Alimentación y Bebidas, compuesta por 9 representantes de las organizaciones sindicales y nueve representantes de las organizaciones empresariales firmantes de este Acuerdo.

2. Reglamento: La Comisión aprobará su propio Reglamento de funcionamiento, que podrá prever la existencia de una Comisión permanente, con las funciones que el propio Reglamento le asigne.

3. Funciones: La Comisión Paritaria Sectorial tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

a) Velar por el cumplimiento del Acuerdo en el sector de las industrias de alimentación y bebidas.

b) Establecer los criterios orientativos para la elaboración de los Planes de Formación correspondientes a su ámbito, y que afectarán exclusivamente a las siguientes materias:

i) Prioridades con respecto a las iniciativas de formación continua a desarrollar en el sector.



- ii) Orientación respecto a los colectivos de trabajadores destinatarios de las acciones.
- iii) Enumeración de los centros disponibles de impartición de la formación. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los centros de formación actualmente existentes (centros propios, centros públicos, centros privados, o centros asociados, entendiéndose por tales aquellos promovidos conjuntamente por las correspondientes organizaciones empresariales y sindicales y con participación de las distintas Administraciones públicas).
- iv) Criterios que faciliten la vinculación de la formación continua sectorial con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones, a los efectos de determinar los niveles de la formación continua del sector y su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.
- c) Proponer la realización de estudios de detección de necesidades formativas y la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a la formación continua en su sector, a efectos de su consideración en la correspondiente convocatoria de Medidas Complementarias y de Acompañamiento a la Formación.
- d) Emitir informe sobre los Planes Agrupados Sectoriales de Formación, así como sobre las medidas complementarias y de acompañamiento que afecten a más de una Comunidad Autónoma, en el ámbito de su Convenio o Acuerdo Estatal de referencia, elevándolos a la fundación tripartita para que ésta elabore la propuesta de resolución.
- e) Trasladar a la fundación tripartita informe sobre los planes de empresa amparados por Convenio Colectivo o Acuerdo específico estatal de referencia en los plazos y condiciones establecidos en la correspondiente convocatoria,
- f) Emitir informe ,en relación con los permisos individuales de formación cuando el Convenio Colectivo aplicable al solicitante sea de empresa de ámbito estatal y contemple esta competencia.
- g) Atender y dar cumplimiento a las solicitudes y requerimientos que le puedan ser trasladados por la fundación tripartita.
- h) Elaborar estudios e investigaciones. A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible tanto en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, como en el Ministerio de Educación y Cultura, y especialmente los estudios sectoriales que sobre formación profesional hayan podido elaborarse.
- i) Aprobar su Reglamento de funcionamiento, que deberá adecuarse a lo dispuesto en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua.
- j) Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con lo dispuesto en el artículo 14.2 del III Acuerdo Nacional de Formación Continua.
- k) Formular propuestas en relación con el establecimiento de niveles «e formación continua a efectos de su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.
- l) Realizar una Memoria anual de la aplicación del Acuerdo, así como de evaluación de las acciones formativas desarrolladas en su ámbito correspondiente.

## CAPÍTULO VII.- Infracciones y sanciones



## Artículo 12. Infracciones y sanciones.

Las infracciones y sanciones derivadas de la aplicación de este acuerdo serán objeto de tratamiento de conformidad con lo establecido en el Real Decreto legislativo 6/2000, de 4 de agosto, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, así como en la normativa específica que se apruebe al efecto.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Las decisiones que adopte la Comisión paritaria relativas al establecimiento de criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación del sector, a que se refiere el artículo 12.3 b) anterior, se trasladará a las partes firmantes del presente acuerdo para su posterior tramitación y aprobación conforme al artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores. El Acuerdo complementario así suscrito tendrá la misma eficacia y vigencia que el presente, a cuyo fin se remitirá a la Autoridad Laboral para su aplicación y publicación.

### DISPOSICIÓN FINAL.

En todo lo no previsto en este Acuerdo, se estará a lo que disponga el III Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 2000, y las decisiones tanto de la Comisión Mixta Estatal de dicho Acuerdo como de la Comisión Tripartita de Formación Continua.

Las partes firmantes remitirán el presente Acuerdo a la autoridad laboral competente para su registro y publicación. Igualmente, lo remitirá a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua a los efectos oportunos.

## ACUERDO (BOE núm. 224, Jueves 18 septiembre 2003)

RESOLUCIÓN de 3 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo para el Fomento de la formación, el empleo, las cualificaciones profesionales y la prevención de riesgos laborales en el Sector de Alimentación y Bebidas.

Visto el contenido del Acuerdo para el Fomento de la formación, el empleo, las cualificaciones profesionales y la prevención de riesgos laborales en el Sector de Alimentación y Bebidas, de fecha 18 de julio de 2003, que ha sido suscrito, de una parte, por la Federación Española de Industrias de Alimentación y Bebidas (FIAB) en representación de las empresas del Sector y, de otra parte, por la Federación Agroalimentaria de CC.OO. y la Federación Agroalimentaria de UGT en representación de los trabajadores del mismo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 3 de septiembre de 2003.- La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO ENTRE LA FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE INDUSTRIAS DE ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS (FIAB) Y LAS



## FEDERACIONES AGROALIMENTARIAS DE CC.OO. Y UGT, RESPECTIVAMENTE, PARA EL FOMENTO DE LA FORMACIÓN, EL EMPLEO, LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR

En Madrid, a 18 de julio de 2003.

### REUNIDOS

De una parte, la Federación Española de Industrias de Alimentación y Bebidas, con domicilio en 20006 Madrid, calle Diego de León, 44, 1.º y, en su nombre y representación y en calidad de Secretario General, D. Jorge Jordana Buttica de Pozas, y de otra, la Federación Agroalimentaria de CC.OO., con domicilio en 28015, Plaza de Cristino Martos, 4 y, en su nombre y representación y en calidad de Secretaria General, D.ª Cecilia Sanz Fernández, y la Federación Agroalimentaria de U.G.T., con domicilio en 28002 Madrid, Avda. de América, 25 y, en su nombre y representación y en calidad de Secretaria General, D.ª Blanca Uruñuela Aguado, reconociéndose mutua capacidad para la firma del presente Acuerdo por ser las organizaciones empresariales y sindicales, respectivamente, más representativas en el sector de actividad.

### EXPONEN

Que el Sector de Alimentación y Bebidas se encuentra inmerso en un proceso de globalización y grandes cambios tecnológicos, organizativos y productivos que obligan a trabajadores y a empresas a realizar un esfuerzo constante de adaptación, aprendizaje y reciclaje profesional, cobrando especial importancia la formación permanente: inicial o reglada, ocupacional y continua, así como la información, formación y prevención de los riesgos laborales, lo que ha de hacerse compatible con los objetivos de competitividad, adaptabilidad, integración e igualdad de oportunidades.

En este contexto, la cualificación de los trabajadores adquiere una especial relevancia para las empresas, las administraciones públicas y los interlocutores sociales, en cuanto portavoces de los intereses bilaterales de trabajadores y empresarios.

Las razones que justifican la realización de un mayor esfuerzo en materia de formación profesional (reglada, ocupacional y continua) y de prevención de los riesgos laborales por parte de todos los interesados son evidentes:

1. La necesidad de adaptación a las nuevas formas y especialidades de producción.
2. La necesidad de contratación de mano de obra extranjera en ocasiones con escasa cualificación profesional y con escaso conocimiento de la cultura empresarial y laboral nacional y comunitaria.
3. La sustitución de empleo no cualificado por nuevos puestos de trabajo de mayor cualificación.
4. La necesidad de asimilar las nuevas tecnologías.
5. La emergencia de nuevas actividades profesionales ligadas a la sociedad del conocimiento y a las nuevas formas de organización del trabajo y de las empresas.
6. La mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la reducción de los accidentes laborales, de sus índices de gravedad y frecuencia, así como de las enfermedades profesionales. En la actualidad, la



formación profesional en España, entendida como el sistema formativo más directamente proyectado sobre el empleo, se caracteriza por su creciente articulación interna. La aprobación del II Plan Nacional de Formación Profesional, la constitución del Instituto Nacional de las Cualificaciones, el desarrollo de sistemas integrales de formación profesional en algunas Comunidades Autónomas y la aprobación de la nueva Ley Orgánica de la Formación Profesional y de las Cualificaciones, vienen a configurar un proceso que tiende a la integración complementaria de los distintos subsistemas formativos (reglada o inicial, ocupacional y continua). Por otra parte, la convergencia de las estrategias europeas de empleo sitúa a la formación profesional en el centro de la articulación de las políticas activas sobre el mismo.

El nuevo diseño de la formación profesional otorga a los interlocutores sociales un papel relevante, permitiendo su colaboración en las políticas y programas formativos, incrementando su participación directa en el desarrollo de instrumentos concretos, tanto en el ámbito de la formación continua, como en el de la ocupacional, entre ellos la posibilidad de desarrollar la gestión de la formación continua mediante la suscripción con la Administración de Contratos-Programa. Y en igual sentido sucede con el papel asignado en la Mesa del Diálogo Social a los agentes sociales y económicos en materia de seguridad y salud laboral.

Ambos procesos, el de integración de los sistemas formativos y de cualificación y el de creciente contribución de los interlocutores sociales, reforzados por la estrategia europea de formación y empleo desde la Cumbre de Luxemburgo, confieren gran importancia a la contribución directa de las organizaciones empresariales y sindicales en la promoción y articulación de sistemas integrados de formación profesional adecuados a las necesidades sectoriales, a las necesidades del mercado de trabajo y encaminados a facilitar la movilidad y promoción profesional mediante el aprendizaje permanente y continuo a lo largo de la vida.

En consecuencia, la Federación Española de Industrias de Alimentación y Bebidas (FIAB), la Federación Agroalimentaria (FTA-UGT) y la Federación Agroalimentaria de CC.OO., conscientes de las necesidades formativas y preventivas del Sector en el ámbito nacional y en el comunitario, con proyección en la convergencia formativa con el resto de los países de la Unión Europea, Europa Central y Mediterráneo, y sabiendo que pueden contribuir a la mejora del sistema de formación profesional en todas sus vertientes mediante la estructuración de una oferta integrada de formación, orientación, cualificación y promoción de empleo, así como en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, concluyen el presente pacto que se regirá por el siguiente

## ACUERDO

### Artículo 1. Naturaleza del Acuerdo.

Este Acuerdo sobre Formación y Cualificación integral, así como para la Prevención de Riesgos Laborales, para el sector Alimentario ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y, más concretamente, de los artículos 83 y 84 de dicho Texto Legal.

### Artículo 2. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del Acuerdo comprende a todas las empresas y trabajadores del Sector de Alimentación y Bebidas tanto en el proceso de producción como en el de transformación, almacenamiento y transporte,



incluyéndose asimismo a aquellas empresas o centros de trabajo en los que se lleven a cabo tareas de carácter auxiliar, complementario o afines.

#### Artículo 3. Ámbito territorial.

Este acuerdo será de aplicación en todo el territorio nacional y se aplicará, asimismo, a los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

#### Artículo 4. Ámbito temporal.

El Acuerdo entrará en vigor el día de su firma sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Su duración será de cinco años prorrogables automáticamente en caso de no mediar denuncia expresa de las partes dentro de los tres últimos meses de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

#### Artículo 5. Objeto y finalidad del Acuerdo.

1. El presente Acuerdo tiene por objeto, además de la formación permanente de los trabajadores, el desarrollo y actualización de las capacidades profesionales de los trabajadores y empresarios del sector de Alimentación y Bebidas con el fin de contribuir a la determinación de las cualificaciones y competencias profesionales específicas del Sector, como base para la identificación de la formación, orientación e inserción profesional más adecuadas a las necesidades individuales y colectivas de los trabajadores y empresas.
2. Desarrollar y promover sistemas eficaces de prevención de riesgos laborales adecuados a las necesidades y especificaciones del sector de alimentación y bebidas y cuantas iniciativas, acciones, investigaciones y aplicaciones resulten convenientes en materia de prevención de riesgos laborales y de salud laboral.
3. Las organizaciones firmantes de este Acuerdo instrumentarán un sistema capaz de lograr un tratamiento global, coordinado y flexible de las políticas activas de empleo que oriente las acciones formativas hacia las necesidades de cualificación que requieren los procesos productivos y el mercado de trabajo del Sector, promoviendo dicha formación y cualificación profesional entre los diversos colectivos, empresas y organizaciones sindicales y empresariales.

#### Artículo 6. Recursos y medios.

Las organizaciones firmantes de este Acuerdo, con el fin de alcanzar los objetivos señalados en el artículo anterior, recabarán el concurso y los medios financieros necesarios de las Administraciones Públicas competentes.

#### Artículo 7. Colaboración y desarrollo.

Las organizaciones que firman este Acuerdo asumen directamente los compromisos y las obligaciones que se derivan del mismo y se comprometen a establecer los procedimientos y competencias necesarios para que sus organizaciones miembro colaboren en el desarrollo de la gestión de las acciones de formación y cualificación profesional, así como en la prevención de riesgos laborales.

#### Artículo 8. Reglamento de aplicación del Acuerdo.

Las partes se comprometen a elaborar y suscribir, en el más breve plazo posible, el Reglamento de aplicación de este Acuerdo, que estará dotado de la misma naturaleza y eficacia.



#### Artículo 9. Instrumentos de gestión y colaboración.

Las partes se comprometen a constituir una Fundación de carácter paritario para el fomento de la formación, el empleo, las cualificaciones profesionales y la prevención de riesgos laborales en el Sector de Alimentación y Bebidas y podrá desarrollar todo tipo de actividades formativas, de prospección y de orientación, encaminadas a fomentar la formación y cualificación y su adaptación a las necesidades del Sector, por sí misma o a través de quien se designe en cada caso por el procedimiento reglamentario, y en igual sentido desarrollará las actividades pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como en la prevención de los riesgos laborales.

Dicha Fundación podrá establecer y suscribir Contratos-Programa y Convenios de Colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Ministerio de Educación, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, Ministerio de Ciencia y Tecnología, Instituto Nacional de Empleo, Instituto Nacional de las Cualificaciones, con los órganos competentes en las Comunidades Autónomas y demás instituciones y entidades comunitarias, nacionales, autonómicas o locales, tanto de derecho público como de derecho privado.

#### Artículo 10. Registro, inscripción y publicación del Acuerdo.

Las partes facultan solidariamente a uno cualquiera de los representantes de las organizaciones firmantes para registrar e inscribir el presente acuerdo en el Ministerio de Trabajo a fin de que éste ordene su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Y en prueba de conformidad, firman en la ciudad y fecha arriba indicadas.

#### ACUERDO (BOE Núm. 230 - Miércoles 23 de septiembre de 2009)

Resolución de 8 de septiembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo para la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo en el sector de la industria de alimentación y bebidas.

Visto el texto del Acuerdo para la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo en el sector de la Industria de Alimentación y Bebidas, que fue suscrito con fecha 23 de julio de 2009, de una parte por la Federación Española de Industrias de la Alimentación y Bebidas en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación Agroalimentaria de CC.OO y la Federación Agroalimentaria de UGT en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 8 de septiembre de 2009.-El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.



## **Acuerdo entre la Federación Española de Industrias de la Alimentación y Bebidas (FIAB) y las Federaciones Agroalimentarias de CC.OO. y UGT, respectivamente, para la Promoción de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en el Sector de la Industria de Alimentación y Bebidas**

En Madrid, a 23 de julio de 2009

### **REUNIDOS**

De una parte, la Federación Española de Industrias de la Alimentación y Bebidas, con domicilio en 28006 Madrid, calle Diego de León, 44, 1.º y, en su nombre y representación y en calidad de Secretario General, D. Jorge Jordana Butticaiz, y de otra, la Federación Agroalimentaria de CC.OO., con domicilio en 28015 Madrid, Plaza de Cristino Martos, 4 y, en su nombre y representación y en calidad de Secretario General, D. Jesús Villar Rodríguez, y la Federación Agroalimentaria de UGT, con domicilio en 28002 Madrid, Avda. de América, 25 y, en su nombre y representación y en calidad de Secretario General, D. Jesús García Zamora, reconociéndose mutua capacidad para la firma del presente Acuerdo por ser las organizaciones empresariales y sindicales, respectivamente, más representativas en el sector de actividad,

### **EXPONEN**

Que las partes arriba reseñadas suscribieron el Acuerdo para el Fomento de la Formación, el Empleo, las Cualificaciones Profesionales y la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector, en fecha el 18 de julio de 2003, al amparo de los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo que fue publicado en el Boletín Oficial del Estado n.º 224, de 18 de septiembre de 2003.

Que la protección, formación, divulgación y promoción de la seguridad y salud de los trabajadores del Sector de Alimentación y Bebidas constituye un objetivo básico y prioritario, por lo que las partes han decidido incorporar nuevos contenidos al Acuerdo de 18 de julio de 2003 en esta materia, todo ello de conformidad con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012) aprobada por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y refrendada por el Consejo de Ministros el 29 de junio de 2007, y en el marco de las actuaciones previstas en su objetivo 3 para fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.,.

En consecuencia, la Federación Española de Industrias de la Alimentación y Bebidas y las Federaciones Agroalimentarias de CC.OO. y UGT, respectivamente, concluyen el presente pacto que se regirá por el siguiente

### **ACUERDO**

Artículo 1. Naturaleza del Acuerdo.

Este Acuerdo para la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo, para el sector Alimentario y de Bebidas ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y, más concretamente, de los artículos 83 y 84 de dicho Texto Legal.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del Acuerdo comprende a todas las empresas y trabajadores del Sector de Alimentación y Bebidas tanto en el proceso de producción como en el de transformación, almacenamiento y transporte,



incluyéndose asimismo a aquellas empresas o centros de trabajo en los que se lleven a cabo tareas de carácter auxiliar, complementario o afines.

#### Artículo 3. Ámbito territorial.

Este acuerdo será de aplicación en todo el territorio nacional y se aplicará, asimismo, a los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

#### Artículo 4. Ámbito temporal.

El Acuerdo entrará en vigor el día de su firma sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Su duración será de cinco años prorrogables automáticamente en caso de no mediar denuncia expresa de las partes dentro de los tres últimos meses de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

#### Artículo 5. Objeto y finalidad del Acuerdo.

La protección, formación, divulgación y promoción de la seguridad y salud de los trabajadores del Sector de Alimentación y Bebidas constituye un objetivo básico y prioritario. Asimismo, las partes signatarias consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Igualmente, las organizaciones firmantes del presente Acuerdo manifiestan tener como objetivo favorecer una mayor implicación de los empresarios, de los trabajadores y de sus representantes, en la gestión preventiva, a través de un conjunto de actuaciones de difusión, información y promoción de las obligaciones y derechos en materia de seguridad y salud, y de los riesgos profesionales existentes en el Sector.

Para ello, las partes han decidido constituir un Órgano Paritario Sectorial Estatal en los términos y condiciones que se contienen en los artículos siguientes.

#### Artículo 6. Órgano Paritario Sectorial Estatal.

1. Se acuerda la constitución de un órgano específico para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, de carácter paritario y ámbito estatal en el sector de Alimentación y Bebidas, que desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas.
2. Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012) y disposiciones de desarrollo, en su caso, y realizará cuantas actuaciones, acciones, planificación, visitas, proyectos, informes, etc., sean precisos, así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.
3. El órgano paritario estatal se constituye y estructura en el seno de la Fundación para la Formación, Cualificación Profesional y Salud Laboral en el Sector Alimentario (ALIMENTIA), con dependencia de sus órganos de gobierno.
4. El órgano se denomina «Órgano Paritario Estatal para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Sector de



Alimentación y Bebidas».

#### Artículo 7. Funciones.

Las funciones del Órgano Paritario Estatal son las siguientes:

- a) Divulgación e información de los riesgos profesionales existentes en el Sector de Alimentación y Bebidas, así como, de los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores en esta materia.
- b) Proponer la estrategia, los programas de actuación y formular los planes a seguir para la promoción de la seguridad y salud en el Sector.
- c) Establecer programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos de los trabajadores del Sector.
- d) Elaboración de una memoria anual.
- e) Evaluación anual de los efectos preventivos de los programas y actuaciones que se efectúen.
- f) Seguimiento de la accidentalidad laboral y elaboración de estadísticas propias de accidentes graves y mortales.
- g) Organización y control general de visitas a las empresas con plantillas entre 6 y 50 trabajadores que carezcan de representación de los trabajadores. Las actuaciones o tareas a desarrollar no deben interferir en las de los servicios de prevención (propios o ajenos) o de otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.
- h) Propuestas de soluciones para la disminución de la accidentalidad.

#### Artículo 8. Sede.

La sede del Órgano Paritario Estatal para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Sector de Alimentación y Bebidas se establece en el domicilio social de la Fundación ALIMENTIA.

#### Artículo 9. Composición.

1. El Órgano Paritario está compuesto por ocho miembros, cuatro representantes empresariales y cuatro representantes sindicales (dos por parte de CC.OO. y dos por parte de UGT).
2. En la primera reunión que se celebre se designará un Presidente y un Secretario de entre sus miembros. El cargo de Presidente será rotativo, cada dos años, recayendo alternativamente, en un representante de la patronal y en un representante de las organizaciones sindicales. La elección y los períodos de mandato de dos años coincidirán en todo caso con los del Presidente de la Fundación ALIMENTIA, pudiendo coincidir ambas Presidencias en la misma persona.
3. Los representantes señalados en el párrafo 1 podrán asistir a las reuniones acompañados de los asesores que consideren necesarios.

#### Artículo 10. Nombramientos.

Los miembros del Órgano Paritario serán designados por las organizaciones a quienes representan, de una parte por la Federación Española de Industrias de la Alimentación y Bebidas (FIAB) y, de otra parte, por las



Federaciones Agroalimentarias de CC.OO. y UGT.

Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por periodos de igual duración, a excepción del Presidente, cuyo mandato será de dos años, según lo dispuesto en el artículo 9.2 anterior.

Artículo 11. Ceses.

1. Los miembros del Órgano Paritario cesarán en su cargo por:

- a) Cumplimiento de su mandato.
- b) Libre revocación efectuada por la organización que le designó.
- c) Por renuncia expresa.
- d) Por fallecimiento.

2. En cualquiera de los supuestos de cese previstos en este artículo se procederá a la sustitución del miembro, a cuyos efectos, la organización empresarial o sindical a quien corresponda su sustitución, notificará a la Fundación ALIMENTIA, en el plazo máximo de treinta días, la nueva designación.

Artículo 12. Reuniones.

1. Las reuniones ordinarias del Órgano Paritario serán mensuales, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mitad más uno de sus miembros o cuando así lo estime el Presidente.

La convocatoria de reuniones se hará por el Presidente por escrito y con un mínimo de siete días de antelación a la fecha fijada para la reunión, salvo las que tengan carácter de urgencia, que podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

En la convocatoria figurará el orden del día que se tratará en la reunión.

2. Las reuniones del Órgano Paritario requerirán para su validez la presencia de, al menos, la mitad más uno de los miembros de cada representación, empresarial y sindical.

La delegación sólo podrá conferirse por escrito a otro miembro de la respectiva representación.

3. Las decisiones, para su validez, requerirán que se adopten por unanimidad de los asistentes, presentes y representados.

4. En todo caso, las deliberaciones, los acuerdos y la información derivada de las actuaciones del órgano Paritario tendrán carácter reservado.

Artículo 13. Financiación.

El Órgano Paritario se financiará, para la ejecución de sus actividades, de las siguientes fuentes:

- a) De las subvenciones que pueda obtener de las Administraciones Públicas y organismos privados.
- b) De los fondos disponibles de la Fundación ALIMENTIA.
- c) De las actuaciones con financiación externa que puedan ser aprobadas por terceros.
- d) De los remanentes que decidan los órganos de gobierno de la Fundación ALIMENTIA procedentes de otras



actividades.

El Órgano Paritario Estatal asume la total responsabilidad de la ejecución de las actividades subvencionadas frente a la Administración Pública.

Artículo 14. Presupuesto anual.

El Órgano Paritario presentará anualmente a la Fundación ALIMENTIA su propuesta de presupuesto sobre la base del importe global obtenido según lo previsto en el artículo anterior, que tendrá que ser aprobado por el Patronato de la Fundación ALIMENTIA, y que comprenderá la totalidad de las actividades y los gastos de gestión y funcionamiento.

Artículo 15. Prestación de servicios de las organizaciones integrantes del Órgano Paritario.

Las entidades que componen el Órgano Paritario justificarán a la Fundación ALIMENTIA, y dentro de los límites marcados por el presupuesto de funcionamiento, los gastos derivados de las personas que desarrollan la actividad del órgano, de acuerdo con los baremos que se establezcan a estos efectos en los presupuestos aprobados.

Artículo 16. Contenidos de los programas y actuaciones a desarrollar por el Órgano Paritario.

1. Acciones de información:

a) Seguimiento de la accidentalidad laboral en el Sector y elaboración de estadísticas propias de accidentes. El Órgano Paritario desarrollará las actividades que acuerde la Fundación ALIMENTIA, encaminadas a estudiar y realizar un seguimiento detallado de los accidentes que se produzcan en el Sector, en especial de los graves y mortales.

Estas actividades se centrarán en la elaboración de estadísticas que reflejen la accidentalidad y los índices de incidencia del Sector.

b) Información sectorial. Para favorecer una mayor implicación de los empresarios y trabajadores en la acción preventiva, el Órgano Paritario Estatal para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Sector de Alimentación y Bebidas desarrollará una actividad de información para la difusión del conocimiento de los riesgos profesionales sectoriales y de aquellos que presenten un mayor riesgo profesional, así como de los principios de acción preventiva necesarios para prevenir tales riesgos, y de las normas concretas de aplicación de tales principios.

Asimismo se informará periódicamente al sector sobre las actividades del Órgano Paritario, control de resultados parciales y grado de cumplimiento de los objetivos.

2. Acciones de promoción del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales:

a) Organización y control de visitas a las empresas.

i. Con el objeto de obtener la información suficiente para la elaboración de estudios acerca de la evolución de la siniestralidad, de prestar un servicio de asesoramiento a las pequeñas empresas y de implantar la cultura de la prevención entre los trabajadores y empresarios, el Órgano Paritario organizará un plan de visitas a las empresas, cuyas plantillas se sitúen entre 6 y 50 trabajadores y carezcan de representación de los trabajadores, que incluirá los requisitos de las empresas destinatarias y el calendario programado.



- ii. Las visitas se realizarán con el consentimiento de la empresa afectada.
  - iii. Las visitas se llevarán a cabo por las personas que designe el Órgano Paritario, a propuesta de las organizaciones que lo integran, y se planificarán bajo el principio de paridad. La realización de las mismas se efectuará de manera conjunta por ambas partes.
  - iv. Previamente a la realización de su función, las personas designadas para las visitas a las empresas, deberán acreditar que cuentan con formación específica sobre el sector y capacidad técnica adecuada en materia preventiva, que deberá ser aceptada por la Fundación ALIMENTIA.
  - v. Las personas designadas para realizar las visitas recibirán, previamente, la adecuada acreditación para ello de la Fundación ALIMENTIA.
  - vi. La programación de las visitas se realizará con una antelación mínima de un mes, salvo casos particulares de empresas en las que pudieran darse especiales dificultades para el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, en las que se podrá hacer con una antelación mínima de quince días.
  - vii. De cada una de las visitas se realizará el correspondiente informe, que será entregado al Presidente de la Fundación ALIMENTIA y a la Dirección de la Empresa.
  - viii. Las actuaciones e informes estarán sometidos al principio de confidencialidad y sigilo establecido en el artículo 37.3 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.
- b) Promoción de actuaciones preventivas que fomenten el conocimiento y la implicación de los empresarios y trabajadores en las actividades preventivas de la empresa, a fin de promover la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos y en todas las actividades de la misma.
3. Y todas aquellas actividades no contempladas específicamente en el presente acuerdo que redunden en una mejora de las condiciones de seguridad y salud de las empresas y trabajadores del sector de la Alimentación y Bebidas.

#### Artículo 17. Registro, inscripción y publicación del Acuerdo.

Las partes facultan solidariamente a uno cualquiera de los representantes de las organizaciones firmantes para registrar e inscribir el presente acuerdo en el Ministerio de Trabajo e Inmigración a fin de que éste ordene su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Y en prueba de conformidad, firman en la ciudad y fecha arriba indicadas.-Jorge Jordana Buttica, Secretario General FIAB.-Jesús Villar Rodríguez, Secretario General Federación Agroalimentaria CC.OO.-Jesús García Zamora, Secretario General Federación Agroalimentaria UGT.