neas Aéreas de Alta Tensión, Real Decreto 223/2008, de 15 de febrero, sobre Condiciones Técnicas y Garantías de Seguridad en Centrales Eléctricas, Subestaciones y Centros de Transformación.

El plazo de puesta en marcha será de 18 meses contados a partir de esta resolución, para la cual será necesario la presentación de certificación final de obra suscrito por técnico competente.

Dado que se está reformando una instalación existente y al objeto de garantizar el suministro a los abonados se autoriza la puesta en tensión de la instalación durante quince días desde la fecha de descargo de la misma mientras se tramita el acta de puesta en marcha definitiva.

A tenor de lo prescrito en el artículo 40.3 de la Ley 54/1997 esta autorización se concede sin perjuicio de las concesiones y autorizaciones que sean necesarias de acuerdo con otras disposiciones que resulten aplicables y en especial las relativas a ordenación del territorio y al medio ambiente, así como de los posibles terceros afectados.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a la notificación de este acto, de conformidad a lo establecido en los arts. 114 y 115 de la Ley 4/1999, de 13 de enero, de modificación de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

El Delegado Territorial, fdo.: José Antonio Aparicio López.

NUMERO 1.757

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACION TERRITORIAL DE GRANADA

Resolución de 26 de febrero de 2014, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Espadafor, S.A.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa Espadafor, S.A., acordado entre la representación de la Empresa y el Delegado de Personal, presentado el 12 de febrero de 2014 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Delegado Territorial, fdo.: José Antonio Aparicio López.

CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS ESPADAFOR, S.A.

CAPITULO 1º APLICACION

ARTICULO 1.- AMBITO FUNCIONAL TERRITORIAL Y PERSONAL

El presente convenio regulará las relaciones laborales, entre la empresa Industrias Espadafor, S.A., y la representación legal de los trabajadores. Dicha empresa tiene su domicilio social en Granada, avenida de Andalucía, s/n, y está dedicada a la fabricación de bebidas y embotellados en general, con o sin alcohol, así como producción y elaboración de vinos. De igual forma, este Convenio afectara a los nuevos centros de trabajo o empresa que Industrias Espadafor, S.A., abra en la provincia de Granada, afectando a todos sus trabajadores/as.

ARTICULO 2.- AMBITO TEMPORAL

Cualquiera que sea la fecha de registro y publicación del presente convenio, este tendrá carácter retroactivo desde el día 1 de enero del 2013 y se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2013.

Tres meses antes o después de la terminación del presente convenio, cualquiera de las partes podrá denunciarla ante la Delegación Provincial de Trabajo, dando comunicación de dicha denuncia a la otra parte afectada.

El convenio continuará en vigor en su totalidad hasta que sea sustituido por otro convenio, dando comunicación de dicha denuncia a la otra parte afectada.

CAPITULO 2º REGIMEN DE TRABAJO

ARTICULO 3.- JORNADA LABORAL

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales.

ARTICULO 4.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Quedan totalmente prohibidas las horas extraordinarias. Si por razones de ineludible necesidad, estas hubieran de realizarse, se abonarán con un incremento del 75% de su valor real.

ARTICULO 5.- FIESTAS

Se estará a lo dispuesto en el calendario oficial promulgado por la Delegación Provincial de Empleo de Granada, siendo todas ellas abonables y no recuperable.

Durante los días 3 de mayo, 24 y 31 de diciembre, la jornada será de 5 horas, debiendo finalizar la misma antes de las 14:00 horas de cada uno de los días citados. El día 3 de mayo deberá permanecer de 16:00 a 20:00 horas una persona en el almacén y otra en administración.

ARTICULO 6.- VACACIONES

Todos los trabajadores/ as afectados por el presente convenio, disfrutaran de 30 días naturales al año, que se abonarán, al salario mensual que corresponda.

ARTICULO 7.- CONTRATOS DE TRABAJO

Las modalidades de contratación con sus características específicas, se adecuarán a la normativa en vigor en cada momento.

ARTICULO 8.- PLUS DE VACACIONES

Todos los trabajadores/as que ostenten la condición de fijos de plantilla a 1 de enero de 2013, percibirán un plus por el importe de 15 días de salario base según la categoría que corresponda a cada trabajador/ a afectado por dicho plus. Este plus podrá cobrarse al comienzo del disfrute de las vacaciones, o bien podrá ser prorrateado su importe en cada mensualidad.

Esta cantidad se entregara en concepto de bolsa de vacaciones.

ARTICULO 9.- ROPA DE TRABAJO

Al personal de fabricación y distribución, se le facilitará por la empresa dos monos de trabajo al año.

ARTICULO 10.- SALARIO BASE

Será el que se establece para cada una de las categorías profesionales en el anexo (I) de este convenio

ARTICULO 11.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones extraordinarias quedan establecidas de la siguiente forma:

Una mensualidad en julio, una mensualidad en la natividad del señor y una mensualidad a primeros de mayo.

Tales gratificaciones serán abonadas a razón de salario base más antigüedad y su importe podrá ser prorrateado por mensualidades.

ARTICULO 12.- ANTIGÜEDAD

Los trabajadores/as que a partir de la firma del presente convenio adquieran la condición de fijos de plantilla, no devengaran cantidad alguna en concepto de complemento salarial por antigüedad.

A los trabajadores/as que a la firma del presente convenio tuvieran adquirida la condición de fijos de plantilla, no generaran más antigüedad.

ARTICULO 13.- PLUS DE CONVENIO

Se establece un plus de convenio para cada una de las categorías profesionales que se recogen en el anexo (I), que se adjunta este plus se percibirá mensualmente en las cuantías establecidas en dicho anexo.

ARTICULO 14.- DIETAS

Todos los trabajadores que por cuenta de la empresa, realicen viajes sin comisión y con pernoctación fuera, percibirán por este concepto una dieta mínima de 30 euros/día.

ARTICULO 15.- BONUS EMPRESA

Todos los trabajadores/as recibirán en concepto de Bonus el equivalente al 0.5% del salario bruto correspondiente al 2013. Este Bonus, no se consolidará en las tablas salariales del presente año 2013 aplicándose únicamente para este año para el presente año 2013.

CAPITULO 3º SEGURIDAD Y SALUD

ARTICULO 16.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

El Delegado de Prevención será el trabajador que ostente la representación legal

de los trabajadores, según la mencionada Ley 31/1995.

Para la prevención de riesgos laborales, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales, así como en el Título 2º de la ordenanza general de seguridad e higiene para aquellas materias que aún no hayan sido desarrolladas por la ley de prevención.

Todo el personal sujeto al presente convenio, se someterá, con su consentimiento, antes de su ingreso al trabajo a un previo reconocimiento médico que se repetirá cada año en el instituto de la seguridad e higiene u organismo competente, respetándose en todo caso el carácter de confidencialidad de los resultados.

Los trabajadores/ as tendrán derecho a ser informados de forma detallada de los riesgos a los que están expuestos y de las medidas preventiva para evitarlos. Esta información se llevará a cabo con carácter previo a la contratación o al desempeño de nuevas tareas. De la misma forma, tendrán derecho a una formación periódica a cargo del empresario y en jornada de trabajo cuando se produzcan modificaciones tecnológicas y organizativas.

Igualmente tendrán derecho al cambio del puesto de trabajo, cuando se den probadas incompatibilidades del puesto de trabajo y la salud del trabajador, manteniéndose especial atención en el caso de trabajadoras embarazadas cuando el desempeño de su puesto habitual de trabajo, ponga en riesgo su salud o la de su hijo.

CAPITULO 4º COMPLEMENTOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

ARTICULO 17.- BOLSA DE ESTUDIOS

Se establece una bolsa de ayuda al estudio para todos los trabajadores/as que tengan hijos a su cargo hasta 23 años de edad y que estén cursando estudios. La ayuda ascenderá a un importe de 15 días de salario base, que se percibirán durante la segunda quincena del mes de septiembre de cada año. La ayuda se percibirá previa solicitud escrita efectuada por el trabajador/a, en la que acredite las circunstancias por la cual es beneficiario de la ayuda y además acredite que el alumno no tenga calificaciones de “no apto” o “suspenso” en más de una asignatura de las cursadas en el curso académico inmediatamente anterior.

ARTICULO 18.- COMPENSACIONES EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE

En caso de enfermedad profesional o accidente Laboral, la Empresa complementara hasta el cien por cien de todas las prestaciones salariales del trabajador/a incluido el plus de convenio desde el primer día en que se produzca la baja.

En los demás casos de incapacidad temporal, la empresa complementara a partir de los siete primeros días de la baja, hasta el cien por cien todas las retribuciones salariales incluido el plus de convenio.

ARTICULO 19.- GRATIFICACIONES EN CASO DE JUBILACION O MUERTE

Todo el personal que cese al servicio de la empresa por razón de dad, percibirá tres mensualidades. En caso de fallecimiento tal cantidad será abonada a la viuda o viudo, o hijos menores de 18 años o mayores incapacitados para el trabajo.

ARTICULO 20.- COMISION MIXTA INTERPRETATIVA

Para la representación del presente convenio colectivo, se crea una comisión integrada por dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores de la misma, que hayan participado en la negociación del presente convenio.

La Dirección de la empresa y los trabajadores en todo conflicto individual o colectivo que surja derivado de la aplicación o interpretación del convenio, se someterá a dicha comisión de interpretación.

La resolución de esta comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía admi-

nistrativa o jurisdiccional. El plazo para esta resolución será de cinco días para asuntos ordinarios.

En caso de desacuerdo en conflictos colectivo, las partes podrán solicitar la mediación prevista en el sistema de resolución extrajudicial de conflictos Laborales de Andalucía. SERCLA (BOJA número 48 de 23-4 96).

En relación la los conflictos individuales que se susciten en materia de clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificación sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, periodo de disfrute de vacaciones, licencias y permisos se podrán someter igualmente a los procedimientos contemplados en el sistema de resolución extrajudicial de conflictos individuales, previstos en el acuerdo interprofesional de 4 de marzo de 2005 (BOJA núm. 68 de 8-4-2005) a partir del momento de que dichos procedimientos entren en vigor en los distintos marcos territoriales.

Ambas partes podrán asistir a las reuniones que se fijen, asistidos por los dirigentes del Sindicato Agroalimentario o los letrados del mismo, así como por los asesores que fije la patronal.

ARTICULO 21.- GRATIFICACIONES POR TRANSPORTE

Todos los trabajadores/as que su domicilio se encuentre a más de 7 kilómetros del lugar donde se halle ubicado su puesto de trabajo, percibirán mensualmente un mínimo de 10,41 euros de gratificación por transporte.

Este plus se percibirá proporcionalmente a los días realmente trabajados.

ARTICULO 22.- CLAUSULA DE INAPLICACION.

El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del citado texto legal, a inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio colectivo, cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del órgano de representación de los trabajadores o de la comisión a que se refiere el párrafo precedente. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a las que se ha hecho referencia, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

De no existir acuerdo, se comunicará a la Comisión Paritaria del convenio, cuyos miembros examinarán los datos puestos a su disposición, podrán recabar la documentación complementaria que estimen pertinente para una mejor o más completa información y oirán a las partes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a un mes, a partir de que las partes le den traslado del desacuerdo, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias a las que se refiere el párrafo segundo del presente artículo. Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

Los representantes legales de los trabajadores, así como los representantes sindicales y los miembros de la Comisión Paritaria, en su caso, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en este artículo, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el debido sigilo profesional.

ARTICULO 23.- CLAUSULA DE IGUALDAD

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO 2013 DE INDUSTRIAS ESPADAFOR

INDUSTRIAS ESPADAFOR, TABLAS SALARIALES 2013

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
GERENTE	2.512,85 euros	44,75 euros
JEFE DE VENTAS	1.884,65 euros	44,75 euros
JEFE DE COMPRAS	1.704,76 euros	44,75 euros
RESPONSABLE GENERAL	1.512,03 euros	44,75 euros
RESPONSABLE DE SECCION	1.194,73 euros	44,75 euros
RESPONSABLE DE SECCION DE MANTENIMIENTO	1.194,73 euros	44,75 euros
RESPONSABLE ENCARGADO DE PRODUCCION	1.194,73 euros	44,75 euros
VENDEDOR	1.110,28 euros	44,75 euros

RESPONSABLE DE LABORATORIO Y CONTROL DE CALIDAD	984,44 euros	44,75 euros
JEFE DE GRUPO Y CAPATAZ DE GRUPO	984,44 euros	44,75 euros
CONDUCTOR REPARTIDOR	915,12 euros	44,75 euros
COMERCIAL	915,12 euros	44,75 euros
ENCARGADO DE GRUPO	915,12 euros	44,75 euros
OFICIAL DE PRIMERA	915,12 euros	44,75 euros
OFICIAL DE SEGUNDA	845,20 euros	44,75 euros
AYUDANTE Y AUXILAR ADMINISTRATIVO	840,23 euros	44,75 euros
AUXILIAR DE LABORATORIO Y CONTROL DE CALIDAD	840,23 euros	44,75 euros
PEONES DE FABRICA Y AGRICOLA	840,23 euros	44,75 euros
APRENDIZ HASTA 18 AÑOS	769,48 euros	44,75 euros

NUMERO 1.758

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACION TERRITORIAL DE GRANADA

RESOLUCION de 26 de febrero de 2014, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Acuerdo alcanzado en acto de Conciliación Mediación ante el SERCLA, por la empresa Manpower Group Solutions, S.L. (expediente 18/2014/0007).

VISTO el texto del acuerdo alcanzado en acto de Conciliación Mediación ante el SERCLA (Expediente 18\2014\0007), por Dª Vera Cruz Manzaneda, como Representante Secretaría Comité de Empresa y la empresa MANPOWER GROUP SOLUTIONS, S.L., sobre la ratificación ante la Autoridad Laboral de la firma del acuerdo suscrito con la empresa el 17/01/2014 según recogía el propio acuerdo, de fecha 21 de febrero de 2014, presentado el mismo día ante esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía en Granada, y de conformidad con el artículo 2.1 y 6.1.c) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de esta Delegación Territorial (Registro Telemático de Convenios Colectivos REGCON).

Segundo.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Delegado Territorial, fdo.: José Antonio Aparicio López.

Expediente 18\2014\0007

21/02/2014

ACTA DE FINALIZACION DEL PROCEDIMIENTO GENERAL ANTE LA COMISION DE CONCILIACION-MEDIACION

En Granada, a 21 de febrero de 2014, en el conflicto número 18\2014\0007, Dª Vera Cruz Manzaneda Soria, D.N.I. 75108514J, en nombre y representación de Secretaria Comité Empresa, frente a la empresa Manpower Group Solutions S.L. (CIF B60602489), se constituye la Comisión de Conciliación-Mediación integrada por los miembros que al final se relacionan:

Antecedentes:

Con fecha 10/02/2014 se registró de entrada escrito de iniciación ante el SERCLA, interponiendo el presente conflicto.

Con fecha 10/02/2014 se cursaron citaciones para las partes, constando en el expediente la recepción de las mismas.

Convocadas las partes en tiempo y forma comparecen:

Por la parte promotora, Dª Vera Cruz Manzaneda Soria, D.N.I. 75108514J, en nombre y representación de Secretaria Comité Empresa.

Sofía Martín Martín 24248080P Comité Empresa.

Mª Carmen Botella Almagro 75099904M Comité Empresa.

Luis Leyva Moreno 44257921X Comité Empresa.

Isabel García Fernández 74654519S Pta. Comité Empresa.

Mª Isabel Díaz Sevilla 24250121 Asesora Sindical CC.OO.

José Miguel Blanes Villegas 24197433 Asesor Sindical CC.OO.

Justo Fernández Cortés 51676368 Secretario Organización C.G.T. Granada que manifiesta su disconformidad con el contenido del acuerdo.

En representación de la parte frente a la que se promueve el conflicto:

María José García Bautista, D.N.I. 5412666F, en virtud de poder otorgado ante el Notario del Ilustre Colegio de Barcelona, D. Pedro Lecuona Ortúzar, fecha 11/05/2011, con el número 1020, de su protocolo, que exhibe y retira.

Alvaro M. Alvarez Alvarez, D.N.I. 2875636S, en virtud de poder otorgado ante el Notario del Ilustre Colegio de Barcelona, D. Pedro Lecuona Ortúzar, fecha 20/09/2013, con el número 1717, de su protocolo, que exhibe y retira.

Las partes se reconocen capacidad para celebrar este acto.

Objetivos y finalidades del conflicto planteado por el promotor en el escrito de iniciación:

Ratificación ante la Autoridad Laboral de la firma del acuerdo suscrito con la empresa el 17/01/2014 según recogía el propio acuerdo.

Se hace constar que en el supuesto de que el procedimiento ante el SERCLA finalice con avenencia, este Sistema solicitará a la Autoridad Laboral la inscripción del acuerdo alcanzado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme a los artículos 2.1.d y 6.1.c del R.D. 713/2010, de 28 de mayo. El presente acto comienza a las 11,30 horas, finalizando a las 12,30 horas, siendo el número de trabajadores afectados por este conflicto el de 60.

Finalización del procedimiento: Con avenencia y con el siguiente contenido:

Las partes ratifican el acuerdo adoptado el pasado 7 de enero de 2014, solicitando igualmente su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, que a continuación se relaciona:

EXPONEN

Primero.- Que la Empresa ManpowerGroup Solutions, S.L., ha resultado adjudicataria del contrato de externalización de determinados servicios para el Consorcio Parque