

ISIDORO MUELAS, CRISTINA	2.420,28
JIMÉNEZ FERNÁNDEZ, ROBERTO CARLOS	2.420,28
JIMÉNEZ JALDO, MARÍA JOSÉ	2.420,28
JIMÉNEZ SUÁREZ, LORENA	2.420,28
JOHNSON, AIWUYOR EFE	2.420,28
LAAROUSSI, CHAIMAE	2.420,28
LOPERA HERREROS, ANTONIA	2.420,28
LÓPEZ ESTÉVEZ, JAIME	2.420,28
LÓPEZ GÁMEZ, ANTONIA	2.420,28
LÓPEZ RODRÍGUEZ, ANTONIO MIGUEL	2.420,28
LOZANO TORRALBO, LORENA	2.420,28
MANTIÑÁN QUIROZ, PABLO	2.420,28
MARCOS SALAMANCA, ÁNGEL	2.742,96
MARTÍN ARDITE, FIDEL	2.420,28
MARTÍN GARCÍA, MARÍA JOSÉ	2.420,28
MARTÍN MARTÍN, SUSANA	2.420,28
MARTÍN ROMERO, JOSÉ MANUEL	2.420,28
MARTÍNEZ RUIZ, PABLO ULISES	2.420,28
MATA JIMÉNEZ, JUAN CARLOS	2.420,28
MEDINA NOGUERAS, ANDREA	2.420,28
MEGÍAS ALCAUCE, MARÍA BELÉN	2.420,28
MEJÍA ALBA, FELICIANA	2.420,28
MOCHÓN ESCOBAR, ALBERTO	2.420,28
MOLINO SANJUÁN, TAMARA	2.420,28
MONTANO VEGA, MARÍA DEL MAR	2.420,28
MORENO MUÑOZ, PEDRO	2.420,28
MUÑOZ FERNÁNDEZ, JÉSSICA	2.420,28
MUÑOZ VÍLCHEZ, JOSÉ JAVIER	2.420,28
NAVARRO MARTÍNEZ, MARÍA PILAR	2.420,28
OCAÑA SOTO, MIGUEL	2.420,28
ONIEVA EXPÓSITO, SALVADOR	2.420,28
OUAHABI, ZAKARIYAE	2.420,28
PALMA SÁNCHEZ, LORENA	2.420,28
PECO NAVÍO, RUBÉN	2.420,28
PÉREZ BONET, EVA	2.420,28
PÉREZ HEREDIA, FRANCISCO	2.420,28
PRADOS JIMÉNEZ, YOLANDA	2.420,28
PUENTES RODRÍGUEZ, JOSÉ CARLOS	2.420,28
PUERTAS FERNÁNDEZ, MARÍA BLANCA	2.742,96
QUESADA DOMÍNGUEZ, GENOVEVA	2.742,96
RAMOS CHANGO, MARTHA CECILIA	2.742,96
RAMOS RODRÍGUEZ, SANTIAGO	2.420,28
RICO COBOS, ELIZABETH	2.742,96
ROCAMORA ESPINOSA, CRISTIAN	2.420,28
ROCHA ROCA, PEDRO	2.742,96
RODRÍGUEZ CANTERO, CRISTINA	2.420,28
RODRÍGUEZ GALAFAT, FELIPE	2.742,96
RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, MARIO	2.420,28
RODRÍGUEZ RUBIO, NIEVES	2.420,28
ROJAS RUEDA, VANESSA	2.420,28
ROMERO JIMÉNEZ, ROCÍO	2.420,28
ROMEU FERRER, VANESA	2.420,28
RUIZ CORPAS, OLGA	2.742,96
RUIZ RUBIÑO, VANESA	2.742,96
SÁNCHEZ RODRÍGUEZ, VICTORIA EUGENIA	2.420,28
SARABIA PADILLA, MANUEL	2.742,96
SERRANO RODRÍGUEZ, ANTONIA BELÉN	2.420,28
TOVAR PUERTAS, MARÍA BELÉN	2.420,28
UNANUE AGUADO, SONIA	2.420,28
VÁZQUEZ MERENS, DANIEL	2.420,28
VEGAS GÓMEZ, MARÍA CARMEN	2.742,96
VICO NÚÑEZ, ÁFRICA	2.420,28
VILLA GONZÁLEZ, LETICIA	2.420,28
VINUESA JIMÉNEZ, SUSANA	2.742,96
TOTAL BENEFICIARIOS: 123	
TOTAL:	306.406,80

NÚMERO 2.078

JUNTA DE ANDALUCÍA**CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE GRANADA***Convenio Colectivo de la Empresa Industrias
Espadafor, S.A.***EDICTO**

Resolución de 9 de abril de 2018, 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 Industrias Espadafor, S.A.,

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INDUSTRIAS ESPADAFOR, S.A., (con código de convenio nº 18000222011982), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 23 de febrero de 2018 ante esta Delegación Territorial, 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 en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

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

El Delegado Territorial, fdo.: Juan José Martín Arcos.

CONVENIO INDUSTRIAS ESPADAFOR, S.A. AÑO 2017**CAPÍTULO 1º APLICACIÓN****ART. 1. ÁMBITO 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 afectará a los nuevos centros de trabajo o empresa que Industrias Espadafor, S.A., tenga o abra en la provincia de Granada, afectando a todos sus trabajadores.

ART. 2. ÁMBITO TEMPORAL

Cualquiera que sea la fecha de registro y publicación del presente convenio, este tendrá carácter retroactivo desde el día 1 de enero del 2017 y se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2017.

Tres meses antes de la terminación del presente convenio, cualquiera de las partes podrá denunciarlo 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.

CAPÍTULO 2º RÉGIMEN DE TRABAJO

ART. 3. JORNADA LABORAL

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales.

ART. 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.

ART. 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 recuperables.

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.

ART. 6. VACACIONES

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

ART. 7. CONTRATOS DE TRABAJO

Las modalidades de contratación con sus características específicas, se adecuarán a la normativa en vigor en cada momento con las siguientes particularidades:

7.1. Contratos formativos: Durante la vigencia del presente Convenio, la Dirección de la empresa podrá llevar a cabo, de acuerdo con la legislación vigente, contratos formativos, bajo las modalidades:

a) Contratos en Prácticas: La retribución mínima de los trabajadores que se contraten bajo esta modalidad durante la vigencia del Convenio, será la que establezca la normativa en vigor.

b) Contratos para la formación y el aprendizaje: La Dirección de la empresa podrá contratar durante la vigencia del presente Convenio, a trabajadores que reúnan los requisitos para esta modalidad de contratación hasta los límites que, en función de la plantilla, determine la legislación vigente y siempre que las personas aptas para el este tipo de contrato adquieran la formación teórica exigida, que la empresa les impartirá a través de los cursos de Formación Ocupacional, de acuerdo con los planes establecidos por la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía. Expresamente se acuerda que la duración de estos contratos podrá ser desde 6 meses a 3 años. Las retribuciones de los trabajadores contratados por esta modalidad serán proporcionales al tiempo de trabajo efectivo.

7.2 Contratos de duración determinada: De manera expresa se conviene que para el supuesto previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, dichos contratos podrán ser prorrogados hasta 6 meses, dentro de un periodo máximo de 12 meses.

7.3 Contratos de relevo: Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes pactan que los trabajadores podrán solicitar a la Dirección de la empresa, acceder a la jubilación parcial, de conformidad a lo que establezca la legislación vigente en el momento de la peti-

ción, siempre que la empresa concierte un contrato de relevo con un trabajador desempleado o vinculado con la empresa por un contrato temporal.

Los Trabajadores que quieran acogerse a este sistema de jubilación parcial, deberán solicitarlo ante la Dirección de recursos Humanos de la empresa en el mes de diciembre del año natural anterior a aquel para el que se solicite la jubilación

ART. 8. PLUS DE VACACIONES

Todos los trabajadores 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 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.

ART. 9. ROPA DE TRABAJO

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

ART. 10. SALARIO BASE

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

ART. 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.

ART. 12. ANTIGÜEDAD

Los trabajadores 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.

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

ART. 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.

ART. 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.

CAPÍTULO 3º SEGURIDAD Y SALUD

ART. 15. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. PREVENCIÓN 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 tendrán derecho a ser informados de forma detallada de los riesgos a los que están expuestos y de las medidas preventivas 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.

CAPÍTULO 4º COMPLEMENTOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

ART. 16. BOLSA DE ESTUDIOS

Se establece una bolsa de ayuda al estudio para todos los trabajadores 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 percibirá durante la segunda quincena del mes de septiembre de cada año. La ayuda se percibirá previa solicitud escrita efectuada por el trabajador, en la que justifique las circunstancias por la cual es beneficiario de la ayuda y además acredite que el alumno no tenga calificaciones de "no apto" o "suspense" en más de una asignatura de las cursadas en el curso académico inmediatamente anterior.

ART. 17. COMPENSACIONES EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

En caso de enfermedad profesional o accidente Laboral, la Empresa complementará hasta el cien por cien de todas las prestaciones salariales del

Trabajador, incluido el plus de convenio, desde el primer día en que se produzca la baja.

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

ART. 18. GRATIFICACIONES EN CASO DE JUBILACIÓN O MUERTE

Todo el personal que cese al servicio de la empresa por razón de edad, 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.

ART. 19. COMISIÓN MIXTA INTERPRETATIVA

Para la interpretación 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 someterán a dicha comisión de interpretación.

La resolución de esta comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa 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 nº 48 de 23-4 96).

En relación a 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 nº 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.

ART. 20. 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 10,82 euros de gratificación por transporte.

Este plus se percibirá proporcionalmente a los días realmente trabajados.

ART. 21. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Se establece un incremento salarial para el año 2017 en todos los conceptos del 1.6 % sobre las tablas salariales consolidadas del año 2016.

Las tablas salariales que se acuerdan para el año 2017 son las que figuran en el anexo (I) al presente contrato.

ART. 22. GRATIFICACIÓN ESPECIAL

Se establece una gratificación especial para todos los trabajadores/as del 0,4% del salario anual que cada trabajador tenga consolidado, que se percibirá en el mes de diciembre de 2017. Esta gratificación es puntual y no es consolidable para años sucesivos.

ART. 23. CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN.

El presente convenio colectivo obliga al empresario 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 periodo 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.

ART. 24. CLÁUSULA 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, medi-

das que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

ART. 25. DISPOSICIÓN FINAL

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y firmado por la Dirección de la empresa de Industrias Espadafor, la representación sindical en la empresa y el Sindicato de Industria de CC.OO. de Granada.

ANEXO I AL CONVENIO COLECTIVO 2017 DE INDUSTRIAS ESPADAFOR

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2017

<u>CATEGORÍA PROFESIONAL</u>	<u>SALARIO BASE 2017</u>	<u>PLUS CONVENIO 2017</u>
GERENTE	2.597,92	46,27
JEFE DE VENTAS	1.948,46	46,27
JEFE DE COMPRAS	1.762,48	46,27
RESPONSABLE GENERAL	1.563,22	46,27
RESPONSABLE DE SECCIÓN	1.235,18	46,27
RESPONSABLE DE SECCIÓN DE MANTENIMIENTO	1.235,18	46,27
RESPONSABLE ENCARGADO DE PRODUCCIÓN	1.235,18	46,27
VENDEDOR	1.147,87	46,27
RESPONSABLE LABORATORIO Y CONTROL DE CALIDAD	1.017,78	46,27
JEFE DE GRUPO Y CAPATAZ DE GRUPO	1.017,78	46,27
CONDUCTOR-REPARTIDOR	946,10	46,27
COMERCIAL	946,10	46,27
ENCARGADO DE GRUPO	946,10	46,27
OFICIAL DE PRIMERA	946,10	46,27
OFICIAL DE SEGUNDA	873,81	46,27
AYUDANTE Y AUXILIAR ADMINISTRATIVO	868,67	46,27
AUXILIAR LABORATORIO Y CONTROL DE CALIDAD	868,67	46,27
PEONES DE FABRICA Y AGRÍCOLA	868,67	46,27
APRENDICES HASTA 18 AÑOS	795,53	46,27

NÚMERO 2.079

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DELEGACIÓN TERRITORIAL DE GRANADA

Convenio Colectivo de la Empresa Cervezas Alhambra, S.L.

EDICTO

Resolución de 9 de abril de 2018, 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 Cervezas Alhambra, S.L.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CERVEZAS ALHAMBRA S.L., (con código de convenio nº 180020182012007), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 7 de febrero de 2018 ante esta Delegación Territorial, 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