

tes al municipio. En caso de que dichas fiestas locales coincidan con las fiestas de convenio, éstas se trasladarán al día de carácter hábil anterior o posterior.

(**) En los municipios en los que la fiesta local coincide con un día inhábil, se trasladarán al anterior o posterior (de carácter laborable) a aquél en que se celebre la festividad del Patrón de la localidad correspondiente.

ACUERDO DE JORNADA CONTINUADA PARA EL AÑO 2021

Las partes firmantes, con la finalidad de procurar las mejores condiciones de Salud y Seguridad en el trabajo, así como de la mejora de la productividad, acuerdan para el 2021 establecer la jornada continuada que comprende desde el 28 de junio al 13 de agosto del 2021, ambos inclusive.

La jornada laboral será de 8 horas continuadas, siendo de 7:00 a 15:00 hora, en el periodo comprendido entre el día 28 de junio y el 30 de julio, ambos inclusive.

La jornada laboral será de 7 horas continuadas, siendo de 7:00 a 14:00 hora, en el periodo comprendido entre el día 2 de agosto y el 13 de agosto, ambos inclusive.

En relación al tiempo de bocadillo las empresas aplicarán el criterio que venían mantenimiento en los últimos años.

Aquellos trabajadores que disfruten sus vacaciones anuales durante el periodo comprendido entre el 2 de agosto y el 13 de agosto (es decir, durante la jornada de 7 horas continuadas), obtendrán una compensación en horas anuales a razón de una hora por cada día de vacaciones disfrutado en dicho periodo, que serán disfrutadas a propuesta de los trabajadores, de acuerdo con la empresa, mediante días de libre disposición.

Las empresas que desarrollen su actividad realizando infraestructuras de obra pública, podrán acordar con la representación legal de los trabajadores la modificación de la jornada continuada, siempre que el citado acuerdo se ajuste a los criterios recogidos en el Convenio Provincial vigente y estén motivados por posibles incumplimientos de plazos de ejecución de las citadas obras. De dicho acuerdo se dará traslado a la Autoridad Laboral competente, quedando dicha información a disposición de las partes firmantes del presente acuerdo.

Este calendario es de aplicación para todas las empresas y trabajadores encuadrados en el sector de la Construcción y Obra Pública para Granada y Provincia.

El calendario laboral de este sector, ha sido elaborado conforme a la jornada de 1736 horas anuales, contemplándose en consecuencia 21 días laborables de vacaciones. Por lo que la empresa tendrá derecho a acordar con el trabajador 2 horas de trabajo más para ajustar la jornada a las citadas 1736 horas.

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES. GRANADA

Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo 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 17 de noviembre de 2020 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 2/2015 de 23 de octubre, 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 Empleo, Formación y Trabajo Autónomo 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.

Granada, 5 de enero de 2021.- La Delegada Territorial, fdo.: Virginia Fernández Pérez.

CONVENIO INDUSTRIAS ESPADAFOR, S.A.

AÑO 2020

CAPITULO 1º APLICACIÓN

ART. 1. ÁMBITO FUNCIONAL TERRITORIAL Y PERSONAL

El presente convenio regulará las relaciones laborales, entre las personas trabajadoras y la empresa Industrias Espadafor S.A. en su centro de trabajo de Avenida Eulogio Espadafor Nº 2, en Escúzar, dedicada a la fabricación y comercialización de bebidas embotelladas en general, y vinos con y sin alcohol.

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 2020 y se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2020.

Quince días 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.

Se establecen dos horarios en función de la actividad de cada persona trabajadora que quedarán establecidos según se indican a continuación y que podrán ser modificados, previo acuerdo con la Representación Legal de las personas trabajadoras, según las necesidades de la empresa.

- Personas trabajadoras de producción: de 07:00 a 15:30 (incluye 30 minutos de descanso).

- Personas trabajadoras de administración: de 08:00 a 17:00 (incluye 1 hora de descanso repartida a lo largo de la jornada de trabajo)

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. Se podrán compensar con tiempo de descanso según lo permita la normativa en vigor.

ART. 5. FIESTAS

Se estará a lo dispuesto en el calendario oficial promulgado por la Delegación Provincial de Empleo de Granada, correspondientes a los festivos locales de la ciudad 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 una persona en el puesto de almacén y otra en el de "pedidos" desde las 14:00 horas a las 17:00 horas.

ART. 6. VACACIONES

Todas las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 petición, siempre que la empresa concierte un contrato de relevo con un trabajador desempleado o vinculado con la empresa por un contrato temporal.

Las personas trabajadoras 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. ROPA DE TRABAJO

A las personas trabajadoras de fabricación y distribución, se les facilitará por la empresa dos monos de trabajo al año.

ART. 9. SALARIO BASE

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

ART. 10. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones extraordinarias quedan establecidas de la siguiente forma:

Una mensualidad en julio, una mensualidad el 15 diciembre 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. 11. COMPLEMENTO AD PERSONAM

Las personas trabajadoras que después del 01/01/2013 adquirieran la condición de fijos de plantilla, no devengarán cantidad alguna en concepto de plus de vacaciones. Las personas trabajadoras que lo viniesen devengando, lo seguirán percibiendo con la denominación de complemento "Ad Personam", al que se le incrementarán los porcentajes pactados en este convenio.

ART. 12. 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. 13. DIETAS

Todas las personas trabajadoras 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. PERMISOS Y LICENCIAS

ART. 14. PERMISOS RETRIBUIDOS

Las personas trabajadoras, avisando con antelación suficiente y justificando la ausencia de forma fehaciente, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el

tiempo mínimo que permita el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO 4º SEGURIDAD Y SALUD

ART. 15. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El Delegado o Delegada de Prevención será la persona trabajadora que ostente la representación legal de las personas trabajadoras, 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.

Todas las personas trabajadoras sujetas al presente convenio, se someterán, 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.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ser informadas de forma detallada de los riesgos a los que están expuestas 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 de la empresa 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 de la persona trabajadora, 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 5º COMPLEMENTOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

ART. 16. BOLSA DE ESTUDIOS

Se establece una bolsa de ayuda al estudio para todas las personas trabajadoras que tengan hijos/as 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 la persona trabajadora, en la que justifique las circunstancias por la cual es beneficiaria de la ayuda y además acredite que el/la alumno/a no tenga calificaciones de "no apto/a" o "suspense/a" 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 de la persona trabajadora, 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

Toda persona trabajadora que cese al servicio de la empresa por razón de edad, percibirá tres mensualidades. En caso de fallecimiento tal cantidad será abonada al/a la viudo/a, o hijos/hijas 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 la representación de la empresa y los delegados/as de personal, que han participado en la negociación del presente convenio.

La Dirección de la empresa y las personas trabajadoras 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 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, asistidas por los/las asesores sindicales que se determinen, así como por los/las asesores que fije la patronal.

ART. 20. GRATIFICACIONES POR TRANSPORTE

Todas las personas trabajadoras 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 11,38 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 2020 en todos los conceptos del 1,81% sobre las tablas salariales consolidadas del año 2019.

Las tablas salariales que se acuerdan para el año 2020 son las que figuran en el anexo (I) al presente contrato.

ART. 22. GRATIFICACIÓN ESPECIAL

Se establece una gratificación especial para todas las personas trabajadoras del 0,50% del salario anual que

cada persona trabajadora tenga consolidado, que se percibirá en el mes de diciembre de 2020.

Esta gratificación tiene el carácter de no consolidable para años sucesivos.

CAPÍTULO 6. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

ART. 23. CLÁUSULA DE IGUALDAD

1.- Las partes firmantes del vigente Convenio Colectivo se comprometen en relación al principio de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, a emprender una política de fomento de Igualdad de Oportunidades, promoviendo la aplicación efectiva de principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, así como especialmente al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2.- 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

3.- Ambas partes se comprometen a fomentar y a alcanzar la igualdad plena y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a través de una serie de medidas que propicien la posibilidad de armonizar la vida personal, familiar y laboral.

Ambas partes acuerdan impulsar el compromiso de la Compañía con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como principio básico y transversal, en todos los ámbitos y áreas de la organización de la empresa y como principio rector de la política de gestión de las personas.

Para hacer efectivas todas estas medidas, ambas partes acuerdan:

- Fomentar acciones de comunicación para sensibilizar en materia de conciliación e igualdad.

- Garantizar un sistema retributivo claro y transparente, asegurando desde la incorporación a la empresa la igualdad retributiva entre hombres y mujeres para puestos de igual o similar naturaleza (funciones y responsabilidades).

- Continuar utilizando un lenguaje no sexista en las comunicaciones y documentos de la empresa.

- Asegurar que los procedimientos y protocolos de selección contienen criterios objetivos y no existen requisitos que puedan tener directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.

ART. 24. COMPROMISO CON EL DERECHO DE CONCILIACIÓN.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a impulsar una política de empresa que fomente el derecho a la conciliación de las personas trabajadoras, facilitando la flexibilidad, respetando el cumplimiento de los horarios y tiempos de descanso de las personas trabajadoras.

ART. 25. CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN.

El presente convenio colectivo obliga a la empresa y personas trabajadoras incluidas 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/las representantes de las personas trabajadoras legitimados/as 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 las personas trabajadoras en la empresa, éstas 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/las miembros del órgano de representación de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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/as 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/las representantes legales de las personas trabajadoras, así como los/las representantes sindicales y

los/las 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. 26. REGISTRO HORARIO

a) Obligaciones de la empresa.

El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo ha modificado el art. 34 ET, instaurando el deber de la empresa de garantizar el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria existente.

El sistema de registro horario deberá ajustarse a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento, debiendo la empresa conservar los registros durante cuatro años.

Las empresas podrán descontar los períodos de descanso y pausa de la jornada laboral en cómputo mensual, siempre que se haya reflejado convenientemente en el registro horario.

Se aconseja a las empresas que utilicen un método de registro horario que ofrezca una visión adecuada y completa del tiempo de trabajo efectivo.

Las empresas deberán tener los registros horarios a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

b) Obligaciones de las personas trabajadoras

Todas las personas trabajadoras que deban llevar a cabo el registro horario, deberán hacerlo de manera correcta, de tal forma que el registro horario incorrecto de su jornada laboral podrá ser considerado como incumplimiento laboral. Es así, que si la persona trabajadora registra mal su jornada y no quedara constancia de las horas trabajadas, se considerará que se ha ausentado de su puesto de trabajo.

Si el trabajador o trabajadora no fichara al término de su jornada laboral, se considerará que ha trabajado su jornada laboral normal, salvo que se pueda acreditar que la jornada trabajada ha sido inferior o superior a la normal.

En estos casos la empresa notificará el error y, en caso de repetirse el mismo, podrá sancionar a la persona trabajadora de acuerdo con lo dispuesto en el presente convenio colectivo y en la normativa legal vigente en la materia.

ART. 27. DERECHOS DERIVADOS DE LA L.O. 3/2018. DESCONEXIÓN DIGITAL Y OTROS DERECHOS

1. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (artículo 87 L.O. 3/2018)

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa, quien podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de

las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

Las empresas deberán fijar los criterios de utilización de los dispositivos digitales a través de protocolos internos con la colaboración de los/las representantes de las personas trabajadoras.

Se deberán especificar de modo preciso los usos autorizados y se establecerán garantías para preservar la intimidad de las personas trabajadoras, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

2. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral (artículo 88 L.O. 3/2018)

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, potenciándose con ello la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar de las personas trabajadoras.

Las empresas podrán elaborar, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática, en los términos legalmente establecidos.

3. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de video-vigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo (artículo 89 L.O. 3/2018)

La empresa podrá tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Las empresas habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a las personas trabajadoras y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de video-vigilancia en lugares como vestuarios y aseos.

4. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral (artículo 90 L.O. 3/2018)

Las empresas podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

Con carácter previo, las empresas habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a las personas trabajadoras y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

5. Derechos digitales en la negociación colectiva (artículo 91 L.O. 3/2018)

Por acuerdo entre la representación de la empresa y de las personas trabajadoras se podrán establecer garantías adicionales y/o límites a las medidas de control en cuanto a los derechos digitales en el ámbito laboral.

DISPOSICIÓN FINALES

ART. 28. PARTES SIGNATARIAS

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y firmado por la dirección de la empresa Industrias Espadafor y los delegados/as de personal de Industrias Espadafor S.A. formada por:

- Por la dirección de la empresa: José Espadafor Llobera

- Representación de las personas trabajadoras:

* Manuel Castellano Hernández (Delegado de Personal)

* Olga Ortiz Rubio (Delegada de Personal)

- Asesor sindical de CCOO de Granada: Pedro Javier Redondo Gil.

ART. 29. GRUPOS PROFESIONALES, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En lo referente a la clasificación profesional, las partes acuerdan la creación de una comisión durante el año 2021, al objeto de desarrollar y realizar la citada clasificación profesional.

ANEXO I AL CONVENIO COLECTIVO 2020 DE INDUSTRIAS ESPADAFOR. TABLAS SALARIALES AÑO 2020

<u>Categoría profesional</u>	Salario	Plus
	<u>base mensual</u>	<u>convenio mensual</u>
GERENTE	2.731,33	48,64
JEFE/A DE VENTAS	2.048,52	48,64
JEFE/A DE COMPRAS	1.852,98	48,64
RESPONSABLE GENERAL	1.643,49	48,64
RESPONSABLE DE SECCIÓN	1.298,61	48,64
RESPONSABLE DE SECCIÓN DE MANTENIMIENTO	1.298,61	48,64
RESPONSABLE ENCARGADO/A DE PRODUCCIÓN	1.298,61	48,64
VENDEDOR/A	1.206,82	48,64
RESPONSABLE LABORATORIO Y CONTROL DE CALIDAD	1.070,04	48,64
JEFE/A DE GRUPO Y CAPATAZ DE GRUPO	1.070,04	48,64
CONDUCTOR/A-REPARTIDOR/A COMERCIAL	994,67	48,64
ENCARGADO/A DE GRUPO	994,67	48,64
OFICIAL DE PRIMERA	994,67	48,64
OFICIAL DE SEGUNDA	918,68	48,64
AYUDANTE Y AUX. ADMINISTRATIVO AUXILIAR LABORATORIO Y CONTROL DE CALIDAD	913,28	48,64
PEONES DE FÁBRICA Y AGRÍCOLA	913,28	48,64
APRENDICES HASTA 18 AÑOS	836,39	48,64

NÚMERO 17

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES DE GRANADA

EDICTO

Procedimiento: Seguridad Social en materia prestacional 827/2019. Negociado: AV

N.I.G.: 1838744420190005584

De: Mutua Universal - Mugenat - Mutua colaboradora con la Seguridad Social nº 10

Abogado: María Nuria Cirre Ortega

Contra: INSS, TGSS, Francisca Caihuela Sánchez y Hostelería Hermanos Gómez Arévalo, S.L.

Abogado: Antonio Folgoso Olmo

CÉDULA DE CITACIÓN

En virtud de lo acordado en los autos número 827/2019 seguidos a instancias de Mutua Universal - Mugenat - Mutua colaboradora con la Seguridad Social nº 10 contra INSS, TGSS, Francisca Caihuela Sánchez y Hostelería Hermanos Gómez Arévalo, S.L., sobre Seguridad Social en materia prestacional, se ha acordado citar a Hostelería Hermanos Gómez Arévalo, S.L., como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezca el día 2 de marzo-2021, a las 9:30 horas, para asistir a los actos de juicio que tendrán lugar ante este Juzgado sito en Avda. del Sur 5, edificio La Caleta, debiendo comparecer personalmente, o por personal que esté legalmente apoderado, y con los medios de prueba de que intente valerse con la advertencia de que es única convocatoria y que se suspenderán por falta injustificada de asistencia. Poniéndose en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado copia del escrito de demanda presentado.

Y para que sirva de citación a Hostelería Hermanos Gómez Arévalo, S.L., para los actos de juicio, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, a 22 de diciembre de 2020.- La Letrada de la Admón. de Justicia.

NÚMERO 18

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CUATRO DE GRANADA

Autos número 686/2019

EDICTO

Dª María Dolores Hernández Burgos, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Cuatro de Granada,

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 686/2019 se ha acordado citar a Sunny Land Invest, S.L., como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 11 de febrero de 2021 a las 10,15 horas para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en Avda.