

De Andalucía por el que se somete a Información Pública la solicitud de autorización administrativa de modificación de instalación eléctrica de alta tensión.

Ref. Expediente A.T. 87-06 (FJMG)

A los efectos prevenidos en el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000 de 1 de Diciembre, se somete a información pública la petición de autorización de modificación de línea de alta tensión recogida en el proyecto denominado «Modificado de proyecto de línea de media tensión a 15 kV para acometida a la U.E.-1 del PP-8, Polígono Industrial La Aduana, en La Rambla (Córdoba)», en el término municipal de La Rambla (Córdoba), consistente en una modificación de las instalaciones recogidas en el expediente AT 87/06 y cuyas características principales se señalan a continuación:

a) Peticionario: Residencial La Aduana, S.L., con domicilio a efectos de notificación en calle San José, 12, 14548 Montalbán (Córdoba).

b) Lugar donde se va a establecer la instalación: urbanización U.E.-1 del PP-8, Polígono Industrial La Aduana, en La Rambla (Córdoba).

c) Finalidad de la instalación: Soterramiento de tramo de línea eléctrica de 15 kV, inicialmente proyectada como aérea.

d) Características principales:

Modificación de línea aérea de alta tensión.

Alcance: Se proyecta la modificación de la línea Aérea-subterránea contemplada en el expediente AT 87/06 por una línea subterránea de las siguientes características:

Tensión de servicio: 15 kV

Tipo: Subterránea, Simple circuito

Origen: Apoyo de línea Montalbán- Vertedero próximo al polígono P-1.

Final: C.T. del polígono (exp. AT 87/06).

Longitud: 420 metros

Conductor: 2 ternas (una por circuito) de cables unipolares de aluminio de campo radial, aislamiento de polietileno reticulado, pantalla de hilos de cobre de 16 mm² y cubierta de PVC, tipo EHV 12/24 kV, de 1X150 AL.

Canalización: 3 tubos (1 de reserva) de p.v.c. de 160 mm de diámetro en zanja de 0,80 m de ancho y 1,50 m de profundidad mínima.

Lo que se hace público para que pueda ser examinado el proyecto de la instalación en esta Delegación Provincial de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía, sita en Calle Tomás de Aquino, 1 y formularse al mismo las reclamaciones, por duplicado, que se estimen oportunas en el plazo de veinte días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

Córdoba, 23 de agosto de 2008.— La Delegada Provincial, Fdo.: María Sol Calzado García.- Por Decreto 21/1985 de 5 de febrero, El Secretario General, Fdo.: Miguel Rivas Beltrán.

JUNTA DE ANDALUCÍA
Consejería de Empleo
Delegación Provincial
Sección de Relaciones Colectivas
CÓRDOBA
 Núm. 9.084

Convenio Colectivo 14-0124-2

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito con fecha 3 de julio de 2008, por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la «Mancomunidad de Municipios de Los Pedroches», con vigencia desde el día 1 de julio de 2008 hasta el día 31 de diciembre de 2010, a fin de que se den las oportunas instrucciones en orden a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 11/2004, de 24 de abril, de reestructuración de Consejerías y el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

ACUERDA

Primero.— Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para su depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo.— Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, 26 de agosto de 2008.— El Delegado Provincial de Empleo, s/art. 1.2 Decreto 21/1985 (BOJA de 12-2-1985), el Secretario General, José Miguel Ríder Alcaide.

ACTA CONSTITUTIVA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL NUEVO CONVENIO QUE REGULARÁ LAS RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS LOS PEDROCHES.

En Alcaracejos, a 21 de febrero de 2008, en el salón de sesiones de la Mancomunidad, siendo las 11'30 horas, se reunieron los siguientes miembros:

En representación de la Mancomunidad de Municipios Los Pedroches:

- José Chaves Muñoz (Alcalde de Fuente la Lancha).
- Santiago Ruíz García (Alcalde de Pedroche).
- Andrés Sebastián Pastor Romero (Alcalde de Torrecampo).
- Manuel Gómez Luna (Teniente-Alcalde de Villaralto).
- Luciano Cabrera Gil (Presidente de Mancomunidad).

En representación de los/as trabajadores/as de la Mancomunidad:

- Pilar García Caballero (Técnica/Coordinadora de Juventud).
- Francisco Javier Escribano Cabrera (Técnico de Medio Ambiente).
- Juan Carrillo Sicilia (Técnico/Coordinador de Deportes).
- Jesús Fernández Vioque (Gerente de Mancomunidad).
- Elisa Caballero Sánchez (Personal de Apoyo del programa «Andalucía Orienta»).

* Presentación de los miembros de la Mesa.

* Toma la palabra Pilar García, para explicar los pasos que se han seguido desde que se publicó el anterior convenio, hasta el día de hoy.

En octubre de 2007 se denunció el convenio. Posteriormente se reunieron todos los trabajadores y trabajadoras para que aportaran sus inquietudes y/o posibles mejoras.

Pasa a explicar los puntos que desde los trabajadores y las trabajadoras se quieren modificar, y puntualiza que la mayor inquietud en la mayoría de los trabajadores y las trabajadoras es la inestabilidad laboral, debido principalmente a que la mayoría están acogidos a programas, el caso de Medio ambiente, Empleo ... considerando que además esto afecta tanto al servicio que se presta a los/as ciudadanos/as como al personal técnico.

* Toma la palabra Francisco Javier Escribano para aclarar esta inquietud. Desde su unidad/servicio lo ven bajo dos vertientes:

- Una de cara al ciudadano, en prestación de servicios.
- Otra de cara a la motivación del trabajador a largo plazo.

Propone como solución, dotar a estos servicios «más inestables» con una continuidad en el personal de los servicios que presta Mancomunidad al ciudadano, bien sea con todo el personal, bien con parte de él, a tiempo total o a tiempo parcial, en definitiva manteniendo el servicio, de forma que tanto la atención a los/as ciudadanos/as como la estabilidad de los servicios se mantuviera en la Mancomunidad, considerando que de este modo, desde estas áreas además se puedan buscar financiaciones más consolidadas.

* Toma la palabra Pilar García, solicitando a los diferentes representantes de la Entidad, el deseo de que trasladen esta propuesta al resto de miembros que componen la Junta de Mancomunidad de Municipios Los Pedroches, entendiendo que quizás este tema no es propiamente de negociación en este foro.

A continuación se pasa a concretar los cambios solicitados por parte de los trabajadores y las trabajadoras de la Mancomunidad a los siguientes artículos del anterior convenio.

* Toma la palabra Andrés Pastor, para que se aclare el Art. 1, que en su redacción no lo ve bien.

* Toma la palabra Luciano Cabrera, y dice que está correcto, aunque debe modificarse expresando «El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos/as los/as trabajadores/as que presten sus servicios a la Mancomunidad de Municipios Los Pedroches...»

* Toma la palabra Pilar García, para decir que en el Art. 2, se especifique que este convenio no sería de aplicación a los/as trabajadores/as que mantengan con la Entidad un contrato de formación, prácticas o similares.

* Toma la palabra Jesús Fernández, y expone que se podría incluir bien en el art. 2 o en el art. 3.

* Toma la palabra Andrés Pastor, pidiendo que se aclare este punto.

Debatido este punto, se acuerda que en el Art. 3 se incluya «Aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan contrato de formación, formación/empleo, estarán acogidos a lo que establezca su programa».

* Toma la palabra Luciano Cabrera, explicando que todos los programas están sujetos a subvenciones recibidas de otras Entidades, que no hay una plantilla estable porque Mancomunidad no tiene fondos propios y ahí están las posibles diferencias salariales, de igual modo que se rigen por lo que marca su programa en relación a vacaciones, horarios, etc.

* Toma la palabra Pilar García, diciendo que el art. 4 se establezca la duración del convenio en dos años, quedando redactado como sigue:

Art. 4. Ámbito temporal

Vigencia: El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir de su firma por las partes representadas en la Mesa de negociación sin perjuicio de la publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, teniendo efectos desde el 1 enero de 2008.

Duración: La duración del presente Convenio Colectivo se establece por dos años, hasta el 1 de enero de 2010. Se entenderá prorrogado el convenio por sucesivos periodos anuales si no mediara denuncia de alguna de las partes con una antelación como mínimo de dos meses respecto a la fecha de terminación del periodo de vigencia.

El resto del artículo quedaría redactado como el anterior.

Art. 11 Vacaciones

La propuesta de los trabajadores y las trabajadoras es que 15 días se cojan en el período estival como establece el anterior convenio, y que los otros 15 días pueda el trabajador o la trabajadora disponer de ellos, en caso de fuerza mayor (cuidado de hijos, padres o familiares), siempre que no perjudique al servicio que presta y previa negociación con el Jefe de personal.

* Toma la palabra Santiago Ruiz, exponiendo su punto de vista, no siendo favorable.

* Toma la palabra Manuel Gómez, exponiendo que si se acuerda esto, sería un descontrol: ahora pido cinco días, después pido tres,...

* Toma la palabra Luciano Cabrera, diciendo que los trabajadores previamente a la reunión han tratado todos los puntos que se podrían modificar, entonces que pasemos a enumerar los puntos, y ellos se reunirían para hablarlos entre ellos, y en la próxima reunión se tratarían.

* Toma la palabra Andrés Pastor, diciendo que le parece bien la conciliación de la vida laboral y familiar, pero que luego cómo se recupera el tiempo perdido en el trabajo.

Tras la petición del Presidente de Mancomunidad, y por ser operativos en el proceso de negociación, se acepta pasar a enumerar las propuestas por parte de los/as trabajadores/as al resto de la mesa, para su posible estudio y dejar las decisiones para la próxima convocatoria.

Se enumeran las siguientes mejoras:

*** Art. 11. Vacaciones**

El personal laboral disfrutará de los días 24 y 31 de diciembre.

*** Art. 12. Permisos y Licencias**

Punto d) quedaría redactado:

Por enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días. En caso del fallecimiento del cónyuge o hijos, 5 días. En caso de familiares de 3º o 4º grado, el día del sepelio.

Si el trabajador/a necesitase hacer algún desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo se amplía 2 días más.

En el punto e) «Por el tiempo necesario para asistir al consultorio médico,..., un máximo de 5 días.», quitar la última expresión «un máximo de 5 días».

En el punto i) «A lo largo del año, los/as trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de 3 días para asuntos propios,...», aumentar los días de asuntos propios a 6 días.

* **Art. 15. Maternidad**, en el último párrafo «Las trabajadoras para el cuidado de un/a hijo/a menor de 12 meses, tendrá derecho a la reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrá dividir en dos fracciones o bien reducir la jornada en media hora», modificar diciendo menor de 16 meses, y aclarar que las dos medias horas se puedan unir en una hora, bien al principio o al final de la jornada.

* Toma la palabra Santiago Ruiz, diciendo que también se puede contemplar la opción de acumular esa hora diaria a más tiempo de maternidad, que pasaría a disfrutar de 20 semanas de licencia por maternidad.

* Toma la palabra Pilar García, para seguir enumerando los puntos a tratar:

En el Art. 16 Estructura Salarial,

Propuestas:

* Reconocimiento de la categoría profesional de las dos administrativas del registro, actualmente están contratadas como Auxiliares Administrativos, y la propuesta es cambiarlas a Técnico Administrativo por entender que además de tener la formación, las funciones que realizan son más adecuadas a ese grupo.

* Los datos económicos propuestos son: Salario base mensual (14 pagas) se establecerá en:

Grupo A:

Gerencia: 2.504,10 euros

Secretaría/ Intervención: (S. Base + complement.: 2.247,96 euros

Superior: 1.940,15 euros

Grupo B:

Coordinadores Técnicos de Áreas

Medio: 1.822,45 euros

Grupo C:

Administrativo: 1.251,17 euros

Grupo D:

Monitores Deportivos: 1.040,75 euros

Auxiliar Administrativo: 978,42 euros

GRUPOS PROFESIONALES

- Grupo A: Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a o equivalente.

- Grupo B: Ingeniero/a Técnico/a, Diplomado/a Universitario/a, Arquitecto/a Técnico/a, FP de 3º grado o equivalente.

- Grupo C: Titulado/a en bachiller, FP 2º grado o equivalente.

- Grupo D: Graduado/a escolar, FP 1er. grado o equivalente.

- Grupo E: Certificado de escolaridad.

* Art. 17. Antigüedad, «Consistirá en una cantidad del salario en función del grupo en que se encuentre el/la trabajador/a, por cada tres años de servicios efectivos a contar desde el momento que su contrato se haga indefinido», quitar la parte última ya que ninguno de los/as trabajadores/as mantiene con la Entidad un contrato indefinido.

El planteamiento es reconocer la antigüedad en la Empresa desde la constitución de ésta (22/12/1993), y estudiar para aquellos contratos tanto continuos como intermitentes.

La propuesta económica son las publicadas en BOE, según los Presupuestos Generales del Estado para 2008

Grupo A.....43,63 euros/mes x trienio

Grupo B34,92 euros/mes x trienio

Grupo C.....26,22 euros/mes x trienio

Grupo D17,52 euros/mes x trienio

* Art. 19. Horas extraordinarias, en el último párrafo «Se compensarán estas horas con un tiempo de descanso en proporción estrictamente equivalente, dentro de los 2 meses siguientes a la realización de las mismas», que ésta última parte se quite ya que en ese tiempo hay veces que por razones de trabajo no se pueden compensar esas horas.

* Toma la palabra José Chaves, para aclarar este punto, puntualizando que considera que el servicio de Deportes debe prestar servicios en fin de semana, por lo que no está de acuerdo con modificar el punto.

* Toma la palabra Andrés Pastor, que quiere que esto se quede tal y como está, para evitar que haya quien se acumule horas y se las coja en período de Navidad, Semana Santa, o cuando a la persona más le convenga.

* Toma la palabra Luciano Cabrera, para aclarar que esa coleccion está bien para que no se acumulen esos días sin fechas de caducidad, con la opción de que se puedan coger en fechas que el servicio se quede sólo, aprovechando puentes, fiestas,...

* Nuevos artículos que contemplaría el nuevo Convenio:

Conciliación laboral y familiar:

Ayuda escolar y guardería:

Se establece para los/as trabajadores/as con más de un año de antigüedad que tengan a su cargo hijos/as de 0 a 4 años, la posibilidad de solicitar una ayuda mensual de 10 euros por cada hijo/a que tengan a su cargo

Se establece para los/as trabajadores/as con más de un año de antigüedad que tengan a su cargo hijos/as de 5 a 17 años, la posibilidad de solicitar una ayuda anual de 50 euros por cada hijo/a que tengan a su cargo. Este concepto se abonará en la nómina del mes de septiembre.

Una vez enumeradas las peticiones, la Mesa decide trabajar sobre estos puntos y volvernos a reunir el día trece de Marzo del presente año, a las once horas de la mañana.

Sin más asuntos que tratar, siendo las doce cuarenta y cinco horas del día arriba indicado, se da por concluida la reunión.

Firman los componentes de la Mesa:

José Chaves Muñoz.— Andrés S. Pastor Romero.— Santiago Ruiz García.— Manuel Gómez Luna.— Luciano Cabrera Gil.— Pilar García Caballero.— Francisco J. Escribano Cabrera.— Juan Carrillo Sicilia.— Jesús Fernández Vioque.— Elisa Caballero Sánchez.

ACTA CONSTITUTIVA PARA LA NEGOCIACION DEL NUEVO CONVENIO QUE REGULARÁ LAS RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS LOS PEDROCHES.

En Alcaracejos, a 3 de junio de 2008, en el salón de sesiones de la Mancomunidad, siendo las 11'00 horas, se reunieron los siguientes miembros:

En representación de la Mancomunidad de Municipios Los Pedroches:

- José Chaves Muñoz (Alcalde de Fuente la Lancha).
- Andrés Sebastián Pastor Romero (Alcalde de Torrecampo).
- Manuel Gómez Luna (Teniente-Alcalde de Villaralto).
- Santiago Ruiz García (Alcalde de Pedroche).
- Luciano Cabrera Gil (Presidente de Mancomunidad).

En representación de los/as trabajadores/as de la Mancomunidad:

- Pilar García Caballero (Técnica/Coordinadora de Juventud).
- Juan Carrillo Sicilia (Técnico/Coordinador de Deportes).
- Jesús Fernández Vioque (Gerente de Mancomunidad).
- María García Romero (Auxiliar administrativo).
- Elisa Caballero Sánchez (Personal de Apoyo del Programa «Andalucía Orienta»).

Vista y aprobada el acta de la sesión anterior, se firma por los componentes presentes en la Mesa.

* Toman la palabra Luciano Cabrera (como representante de la Empresa) y Pilar García (Como representante de los/as trabajadores/as), para comentar que algunos de los acuerdos establecidos en sesiones anteriores, deben sufrir algunas modificaciones, tras haberlas analizado minuciosamente. Se pasan a explicar a la mesa, quedando redactadas del siguiente modo:

Con respecto al artículo 3. Ámbito personal, la redacción quedaría:

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales de los/as trabajadores/trabajadoras de la Mancomunidad de Municipios de Los Pedroches y quedan comprendidos, en el ámbito del Convenio, el personal laboral que tenga relación jurídico laboral y contrato de trabajo formalizado con esta Entidad, sin que pueda existir discriminación por razones de sexo, edad, religión, raza, afiliación política o sindical.

El presente Convenio Colectivo, no será de aplicación para aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan contrato de formación, formación/empleo, ya que estarán acogidos a lo que establezca su programa.

Para los programas de Formación y Empleo, el presente convenio será de aplicación en cuanto a las retribuciones del personal de estos programas negociado directamente con la Mancomunidad, pero en ningún caso sobrepasarán los límites que establezca la estructura salarial del convenio.

Para aquellos Programas o Proyectos financiados por otras instituciones, regirá lo que establezca la resolución de concesión de subvención en cuanto a la estructura salarial a aplicar.

Igualmente el artículo 4.- Ámbito temporal, quedaría:

Vigencia:

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de la firma de las partes representadas en la Mesa de Negociación y la aprobación por la Junta de la Mancomunidad de Municipios de Los Pedroches, sin perjuicio de la publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, teniendo efectos desde el 1 de julio de 2008.

Duración:

La duración del presente Convenio Colectivo se establece hasta el 31 de diciembre de 2010. Se entenderá prorrogado el convenio por sucesivos periodos anuales, de no mediar denuncia del mismo por cualquiera de las partes intervinientes, si bien, las tablas salariales serán obligatoriamente revisadas anualmente por las partes implicadas.

Y para finalizar, el artículo 16.- Estructura Salarial eliminar ... «de programas» en las cuantías salariales del grupo c

Sin más asuntos que tratar, siendo las doce horas del día arriba indicado, se da por concluida la reunión, aprobando por unanimidad el CONVENIO COLECTIVO QUE REGULA LAS RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS LOS PEDROCHES, que una vez ratificado por la Junta de Mancomunidad de Municipios Los Pedroches, pasará a publicarse en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Firman los componentes de la Mesa:

José Chaves Muñoz.— Andrés S. Pastor Romero.— Manuel Gómez Luna.— Santiago Ruiz García.— Luciano Cabrera Gil.— Pilar García Caballero.— Jesús Fernández Vioque.— Juan Carrillo Sicilia.— María García Romero.— Elisa Caballero Sánchez.

CONVENIO COLECTIVO QUE REGULA LAS RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS LOS PEDROCHES

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

BASE JURÍDICA.-

El presente Convenio Colectivo fundamenta su base jurídica en el Estatuto Básico del Empleado Público, ley de Funcionarios Civiles del Estado, Estatuto de los Trabajadores, y la legislación en materia de personal de aplicación a la Administración Local. En todo lo no establecido en este Convenio se estará a la legislación que se promulgue en un futuro a partir de la aprobación de este Convenio. Así como los acuerdos adoptados por FEMP y FAMP.

Art.1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos/ todas los/as trabajadores/trabajadoras que presten sus servicios a la Mancomunidad de Municipios Los Pedroches, bien en la sede de la misma o en cualquiera de los distintos municipios que la componen: Alcaracejos, Añora, Belalcázar, Cardena, Conquista, Dos Torres, El Guijo, Fte. La Lancha, Hinojosa del Duque, Pedroche, Pozoblanco, Sta. Eufemia, Torrecampo, Vva. De Córdoba, Vva. Del Duque, Villaralto, El Viso.

Art.2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales desarrolladas por los/as trabajadores/trabajadoras incluidos/incluidas en el ámbito territorial. Y será de aplicación y obligado cumplimiento en las relaciones laborales que se desarrollan en la Mancomunidad de Municipios Los Pedroches.

Art.3. Ámbito personal.

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales de los/as trabajadores/trabajadoras de la Mancomunidad de Municipios de Los Pedroches y quedan comprendidos, en el ámbito del Convenio, el personal laboral que tenga relación jurídico laboral y contrato de trabajo formalizado con esta Entidad, sin que pueda existir discriminación por razones de sexo, edad, religión, raza, afiliación política o sindical.

El presente Convenio Colectivo, no será de aplicación para aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan contrato de formación, formación/empleo, ya que estarán acogidos a lo que establezca su programa.

Para los programas de Formación y Empleo, el presente convenio será de aplicación en cuanto a las retribuciones del personal de estos programas negociado directamente con la Mancomunidad, pero en ningún caso sobrepasarán los límites que establezca la estructura salarial del convenio.

Para aquellos Programas o Proyectos financiados por otras instituciones, registrará lo que establezca la resolución de concesión de subvención en cuanto a la estructura salarial a aplicar.

Art.4. Ámbito temporal.

Vigencia:

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de la firma de las partes representadas en la Mesa de Negociación y la aprobación por la Junta de la Mancomunidad de Municipios de Los Pedroches, sin perjuicio de la publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, teniendo efectos desde el 1 de julio de 2008.

Duración:

La duración del presente Convenio Colectivo se establece hasta el 31 de diciembre de 2010. Se entenderá prorrogado el convenio por sucesivos periodos anuales, de no mediar denuncia del mismo por cualquiera de las partes intervinientes, si bien, las tablas salariales serán obligatoriamente revisadas anualmente por las partes implicadas.

Denuncias prórrogas y revisiones:

La denuncia del mismo habrá de realizarse por escrito con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento. Caso de producirse la denuncia, las partes acuerdan que el presente Convenio seguirá en vigor íntegramente hasta la firma del siguiente.

Si no mediera denuncia, el presente Convenio se prorrogará de año en año, incrementándose las tablas de salarios y demás concepto económicos con un porcentaje igual al I.P.C. previstos por el Gobierno.

Denunciado el Convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo se entenderá que continuarán en vigor sus cláusulas normativas, hasta tanto no se llegue a un acuerdo expreso.

Art.5. Vinculación y legislación supletoria.

El presente Convenio forma un todo orgánico e indivisible que será aplicado en su totalidad a cada trabajador/trabajadora en su respectiva categoría y cómputo anual.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en la materia laboral.

Art. 6. Comisión Negociadora.

La Comisión negociadora quedará constituida en el plazo máximo de un mes, a partir de la denuncia del Convenio, con igual representatividad numérica entre ambas partes, actuando de Presidente/Presidenta y Secretario/Secretaria de dicha mesa negociadora las personas que los/las componentes de la mesa, por mayoría de cada una de las representaciones, acuerden.

Art. 7. Comisión paritaria/ mixta.

Se crea una Comisión Paritaria/mixta del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la Autoridad o Jurisdicción Laboral competente, que deberán resolver en el plazo máximo de un mes desde la presentación de la situación.

Dicha comisión estará integrada por cuatro personas, dos por la representación empresarial, y otros dos de la representación social.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado.

Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión al menos la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas.

Art. 8. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del convenio colectivo acuerdan adherirse al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) para la resolución de conflictos laborales, que afecten a los/las trabajadores/trabajadoras y empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Art. 9 Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que por Ley, pactos, usos o costumbres, vinieran disfrutando los/las trabajadores/trabajadoras afectados/afectadas por el presente Convenio.

CAPÍTULO II

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS RETRIBUIDAS

Art. 10. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para todo el personal, comprendido en este Convenio será, como norma, de 35 horas semanales.

Se establece un periodo de descanso durante la jornada de 30 minutos, que no podrá coincidir ni con el principio ni con el final de la jornada laboral y podrá ser disfrutado entre las 10:00 y las 12:00 de la mañana, considerándose tiempo de trabajo efectivo.

Anualmente se elaborará por la empresa, previa consulta con el/la los/las representante/es de los/las trabajadores/trabajadoras, un calendario laboral que se exhibirá en lugar visible.

Art. 11. Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales será retribuido; la duración será de 30 días naturales, pudiéndose fraccionar el periodo vacacional en quincenas naturales preferentemente en el periodo comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre.

En Aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, tendrán derecho a la parte proporcional

La propuesta de vacaciones ha de ser negociada con los/las representantes de los/las trabajadores/trabajadoras en los dos primeros meses del año, se solicitarán como mínimo con tres meses de antelación. El periodo vacacional se registrará por la lista que ha de estar terminada antes del 31 de marzo de cada año. El/ La trabajador/trabajadora deberá conocer el periodo vacacional que se le ha concedido con al menos dos meses de antelación.

En caso de coincidir los días elegidos por los/las trabajadores/trabajadoras y/o resultando incompatible con el normal funcionamiento de la Entidad se procederá a la revisión de la propuesta y se intentará la negociación de buena fe entre los/las trabajadores/trabajadoras. De no llegar a un acuerdo, será la propia empresa la que realice un sorteo entre ellos.

Art.12. Permisos y Licencias.

El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y tiempo siguiente:

a) 15 días en caso de matrimonio civil o religioso y de parejas de hecho a raíz de su inscripción en el Registro.

b) 2 días por traslado de domicilio habitual, si el traslado es a más de 50 km., 3 días.

c) Por nacimiento o adopción de hijo/a 3 días y 6 días en caso de adopción internacional, cuando requiera un viaje.

d) Por enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, abuelos/abuelas, padres/madres, padres políticos/madres políticas, hijos/hijas, nietos/nietas, hermanos/hermanas y hermanos políticos/hermanas políticas), 3 días.

Para el apartado d), si el/la trabajador/trabajadora necesitase hacer algún desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo se amplía 2 días más.

En caso de fallecimiento del cónyuge o hijos, 5 días.

En caso de fallecimiento de familiares de 3er y 4º grado, la asistencia al sepelio.

e) Por el tiempo necesario para asistir al consultorio médico, y como acompañante del cónyuge o hijo/a menor de 14 años.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. (Obligación de una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad civil, penal o administrativa).

g) Para concurrir a exámenes eliminatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación durante los días de celebración, siempre que tales exámenes tengan que ver con su titulación en beneficio de la empresa y del trabajo que realiza en la misma.

h) Se facilitará el tiempo necesario con el fin de garantizar la formación y actualización permanente de los/las trabajadores/trabajadoras para el mejor desarrollo de sus funciones, siempre que la formación objeto de este apartado esté acordada con esta Entidad.

i) A lo largo del año, los/las trabajadores/trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de 6 días para asuntos propios, que podrán distribuir a su conveniencia siempre que las necesidades del servicio lo permitan y no se acumulen directa o indirectamente a las vacaciones anuales, debiendo presentar previamente una solicitud registrada.

j) Navidad: El personal disfrutará de los días 24 y 31 de diciembre.
NOTA: Todos los apartados anteriores deberán ser debidamente justificados a la Entidad, excepto los puntos i y j.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN DEL PERSONAL

Art. 13. Modalidades de contratación.

La contratación del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

La duración del período de prueba no podrá exceder de:

- 3 meses para técnicos/técnicas titulados/tituladas.
- 1 mes para el resto de los/las trabajadores/trabajadoras, en los contratos de un año de duración.

Art. 14. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El/La trabajador/trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/misma trabajador/trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los/Las trabajadores/trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el/la trabajador/trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/trabajadora tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el/la empresario/empresaria, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los/las trabajadores/trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dura el ejercicio de su cargo representativo.

5. El/La trabajador/trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Art. 15. Maternidad.

En el supuesto de parto o adopción, las trabajadoras tendrán derecho a un período de dieciséis semanas ininterrumpidas de licencia retribuida con reserva del puesto de trabajo, ampliables en dos semanas más en caso de parto múltiple por cada hijo/hija a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto y de disfrute exclusivo de la madre. En el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

Tras la licencia o suspensión del contrato por maternidad, la mujer tendrá derecho a disfrutar del período anual de vacaciones, si no lo ha disfrutado con anterioridad.

En lo no establecido en el presente convenio se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

Todo/Toda trabajador/trabajadora sea hombre o mujer, tendrá igualmente los derechos y obligaciones en orden a la relación laboral que mantenga con su empresa, por lo que no podrá discriminarse bajo ningún concepto, a ningún trabajador/trabajadora, cualquiera que sea su sexo.

En caso de embarazo, la mujer trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo, conforme se establece en la legislación vigente, teniendo la obligación la empresa de reservar su puesto de trabajo. Durante el embarazo ninguna trabajadora, podrá ser despedida por este motivo.

Finalizado el período de gestación, será integrada al puesto de trabajo.

Las trabajadoras para el cuidado de un/una hijo/hija menor de 12 meses, tendrá derecho a la reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrá dividir en dos fracciones o bien reducir la jornada en media hora. De igual modo, la madre, previa solicitud a la empresa podrá disfrutar de 20 semanas de baja maternal por acumulación de la hora de lactancia y no disfrutar de esa reducción horaria.

CAPÍTULO IV

CONCEPTOS ECONÓMICOS

Art. 16 Estructura Salarial:

Grupos Profesionales	Cuantía euros bruto (año 2008)	Aumento sobre la cuantía anual
Grupo A	22.391,76	+ 1 %
Grupo B	20.848,00	+ 2 %
Grupo C	18.429,60	+ 6 %
Grupo D – Monitores Deportivos	15.614,03	+ 6 %
Grupo D – Aux. Administrat.	14.678,84	+ 6 %
Grupo E - Limpieza	11.098,20	+ 6 %

GRUPOS PROFESIONALES

- Grupo A: Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a o equivalente.
- Grupo B: Ingeniero/a Técnico/a, Diplomado/a Universitario/a, Arquitecto/a Técnico/a, FP de 3º grado o equivalente.
- Grupo C: Titulado/a en bachiller, FP 2º grado o equivalente.
- Grupo D: Graduado/a escolar, FP 1er. grado o equivalente.
- Grupo E: Certificado de escolaridad.

Art. 17.1 Antigüedad (Trienios).

Consistirá en una cantidad del salario en función del grupo en que se encuentre el trabajador/trabajadora, por cada tres años de servicios efectivos a contar desde el momento que su contrato se haga indefinido.

Art. 17.2 Complemento de Experiencia

Se establece un complemento por cada cuatro años de servicio a la Mancomunidad, que será de 28 euros/mes para los grupos A y B y 20 euros /mes para los grupos C, D y E.

Para el cómputo de los cuatrienios, se tomará como referencia la fecha de constitución de la Mancomunidad (año 1993) y para dicho cómputo serán acumulables todos los tiempos de servicio aunque no exista continuidad en el tiempo.

Art. 18. Pagas extraordinarias.

El/La trabajador/trabajadora tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias.

- Paga de verano.
- Paga de Navidad.

El importe de estas pagas podrá prorratearse si así lo acuerdan las partes, a petición del trabajador.

Art. 19. Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Cuando las horas extraordinarias se realicen en fin de semana o días festivos se compensarán a razón de una hora y media por cada hora de servicio extraordinario realizado y cuando se realicen de lunes a viernes, fuera del horario habitual, se compensarán a razón de una hora por cada hora de servicio extraordinario realizado.

Se compensarán estas horas con un tiempo de descanso en proporción estrictamente equivalente, dentro de los 2 meses siguientes a la realización de las mismas.

Art. 20. Kilometraje.

Cuando el/la trabajador/trabajadora, como consecuencia del desempeño de su actividad, se traslade fuera de la plaza habitual en la que se encuentre su centro de trabajo, estos desplazamientos si se realizan con vehículo propio del trabajador/trabajadora, serán abonados con la cantidad que estipule la Ley, pudiendo la Entidad incrementar esta cantidad siempre que quede reflejado en el Presupuesto General Anual de La Mancomunidad de Municipios Los Pedroches.

Art. 21. Seguridad e Higiene.

En esta materia se estará a lo que dispone la vigente Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención y Riesgos Laborales y cuantos reglamentos de desarrollo de la misma se encuentren vigentes en la actualidad, o puedan estarlo en el futuro.

Art. 22. Revisión médica.

Los/Las trabajadores/trabajadoras se someterán a reconocimientos médicos puntuales y periódicos y al sometimiento de cuantas pruebas se consideren precisas que redunden en beneficio de la salud laboral. Dichos reconocimientos se practicarán como mínimo, una vez al año y serán a cargo de la Entidad.

Art. 23. Enfermedad o accidente.

Los/Las trabajadores/trabajadoras de esta Entidad tanto en el caso de enfermedad profesional, maternidad, accidente laboral o «in itinere», como de enfermedad común, desde el primer día de baja cobrarán el cien por ciento del salario establecido en el presente Convenio y ello durante el tiempo que dure la situación de baja.

Art. 24. Conciliación vida laboral y familiar: Ayuda escolar y Guardería

Se establece para los/as trabajadores/as que tengan a su cargo hijos/as de 0 a 4 años, la posibilidad de solicitar una ayuda mensual de 10 euros por cada hijo/a que tengan a su cargo.

Se establece para los/as trabajadores/as que tengan a su cargo hijos/as de cinco a diecisiete años, la posibilidad de solicitar una ayuda anual de cincuenta y cinco euros por cada hijo/a que tengan a su cargo. Este concepto se abonará en la nómina del mes de septiembre.

Art. 26. Salidas, viajes y dietas

Los/as trabajadores/as que por motivos de necesidad en la Entidad, tengan que realizar viajes o desplazamientos por motivos de una actividad laboral, devengarán unos gastos como se especifica a continuación:

- Dieta completa: 27 €, distribuidos en:
- Comida: 15 €.
- Cena: 12 €.
- Alojamiento: Cuando por motivos de trabajo sea necesario alojarse fuera de la población habitual.
- Desplazamientos: Si se realizan en transporte ajeno (autobús, tren,...), se presentarán los ticket y siempre serán en clase turista.

En Alcaracejos, a 3 de junio de 2008

Firman de conformidad los/las abajo relacionados:

POR LA ENTIDAD.— El Presidente, Luciano Cabrera Gil.— El Alcalde de Fte. La Lancha (Independiente), José Chávez Muñoz.— El Alcalde de Pedroche (PSOE), Santiago Ruíz García.— El Alcalde de Torrecampo (PP), Andrés S. Pastor Romero.— El Tte. Alcalde de Villalba (IU), Manuel Gómez Luna.

POR LOS/LAS TRABAJADORES/AS.— La Representante de los trabajadores y las trabajadoras, Pilar García Caballero.— Gerente, Jesús Fernández Vioque.— Auxiliar Administrativa, María García Romero.— Técnico Coordinador Deportes, Juan Carrillo Sicilia.— Personal apoyo «Andalucía Orienta», Elisa Caballero Sánchez.

JUNTA DE ANDALUCÍA
Consejería de Empleo
Delegación Provincial
Sección de Relaciones Colectivas
CÓRDOBA
 Núm. 9.085

Convenio Colectivo 14-0239-2

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito con fecha 24 de junio de 2008, entre la representación legal de la empresa «Deza Calidad, S.A.» y sus trabajadores, en su centro de trabajo de Córdoba, con vigencia desde el día 1 de enero de 2008 hasta el día 31 de diciembre de 2011, a fin de que se den las oportunas instrucciones en orden a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 11/2004, de 24 de abril, de reestructuración de Consejerías y el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

A C U E R D A

Primero.— Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para su depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo.— Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, 27 de agosto de 2008.— El Delegado Provincial de Empleo, s/art. 1.2 Decreto 21/1985 (BOJA de 12-2-1985), el Secretario General, José Miguel Rider Alcaide.

En la ciudad de Córdoba, siendo las 17,30 horas del día veintinueve de abril de dos mil ocho, en los locales de la entidad Deza Calidad, S.A., sito en Polígono Quemadas, nave 116 de Córdoba, Reunidos

De una parte por la entidad mercantil «Deza Calidad, S.A.», Don Antonio Deza Portero, Doña Raquel Cazalla Llamas, y Don José Gómez Alarcón, designados expresamente por la entidad para su representación en la comisión negociadora de Convenio de Empresa.

Y de otra parte, y en representación del Comité de Empresa de la entidad descrita, Don Cristóbal Crespo Casado, Don David Montes Luque, y Don Antonio Osuna Garrido, designados expresamente de entre su seno como interlocutores válidos y representantes en la comisión negociadora de Convenio de Empresa.

Ambas partes componentes de la comisión mixta paritaria designada a los efectos de mantener la línea de negociación, y velar por la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo de Empresa aprobado.

Y manifiestan,

PRIMERO.- Vencido con fecha 31 de diciembre de 2007, el I convenio de la empresa Deza Calidad, S.A., aprobado con fecha 9 de noviembre de 2004, y vigente desde el día 1 de enero de 2005, al reseñado 31 de diciembre de 2007, se solicita por la representación de los trabajadores, la actualización de su texto, y la elaboración de nuevo Convenio Colectivo que regule la relación laboral existente, dado que el actual aún vigente por prorroga automática necesita actualización.

SEGUNDO.- Se dan todas las partes por notificadas del inicio de las conversaciones, fijándose para el próximo día 16 de mayo, a las 9,30 a los efectos de que las partes puedan plantear las modificaciones que sobre el texto existente consideren oportunas.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, 21,15 horas del día indicado, así mismo en el lugar descrito, firmando todos los asistentes en prueba de conformidad con lo expresado en la presente acta.

En la ciudad de Córdoba, siendo las 17,30 horas del día dieciséis de mayo dos mil ocho, en los locales de la entidad Deza Calidad, S.A., sito en Polígono Quemadas, nave 116 de Córdoba, Reunidos

De una parte por la entidad mercantil «Deza Calidad, S.A.», Don Antonio Deza Portero, Doña Raquel Cazalla Llamas, y Don