

16.-No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

17.-Descuidos o negligencias en la conservación del material o de los que no se deriven perjuicios para la empresa, en caso contrario será considerada como falta muy grave de acuerdo con lo previsto en el artículo siguiente. Caso de incumplimiento en tal sentido, al margen de la sanción disciplinaria impuesta, la empresa podrá repercutir sobre el trabajador la cuantía del perjuicio ocasionado debiendo éste reintegrar la totalidad del mismo.

Asimismo si por descuido, negligencia o falta de atención se produjeran daños contra cualquier otro bien de la empresa o sus instalaciones al margen de la sanción disciplinaria impuesta, la empresa podrá repercutir sobre el trabajador la cuantía del perjuicio ocasionado debiendo éste reintegrar la totalidad del mismo.

18.-La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

19.-La salida con retraso del centro de trabajo o de cualquiera de los destinos del trabajador.

20.-La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

16.3. Faltas muy graves:

1.-Más de 6 faltas no justificadas de puntualidad cometida en un período de seis meses o 12 durante un año.

2.-Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 alternos durante un año.

3.-La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

4.-Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5.-La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo, simulación de enfermedad o accidente siempre que exista cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos por cuenta propia o ajena así toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6.-La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado. Se considera rendimiento normal el que consta como tiempos calificados en las Tablas Tarifadas contenidas en los Libros de tiempos establecidos por el fabricante siempre que las circunstancias y medios de trabajo sean también normales.

7.-La embriaguez habitual y/o toxicomanía, tanto ocasional en el caso de conductores como habitual en cualquier empleado, siempre que realice en tiempos de trabajo o que sus consecuencias afecten al normal desarrollo del mismo.

8.-La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

9.-El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

10.-El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.

11.-Descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa. La empresa podrá repercutir al trabajador el importe económico al que haya debido de hacer frente como consecuencia del perjuicio causado mediante el descuento en la nómina del perjuicio causado.

12.-La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

16.4. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de 2 días a 5 días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 6 a 30 días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 60 días y/o despido procedente.

16.5. Prescripción de las faltas.

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días, las leves; a los 20 días, las graves; y a los 60 días, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta

y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. En todo caso el presente artículo hace referencia a días naturales.

Artículo 17. Contratación eventual.

La duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción recogidos en la letra b) del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores será de 10 meses en un período de referencia de 18 meses.

Artículo 18. Seguro Convenio de Accidente de Trabajo.

La empresa se compromete a suscribir seguro con entidad privada que garantice las siguientes coberturas para el supuesto de accidente de trabajo:

–Incapacidad Permanente Absoluta por accidente de trabajo: 200.000 euros.

–Incapacidad Permanente Total por accidente de trabajo: 60.000 euros.

–Fallecimiento por accidente de trabajo: 120.000 euros.

ANEXO I

Tablas salariales

CATEGORÍA PROFESIONAL	TOTAL MES	TOTAL AÑO
Oficial 1.º	1.104,70	15.465,77
Oficial 2.º	960,00	13.440,00
Oficial 3.º	830,00	11.620,00
Especialista	815,00	11.410,00
Jefe administrativo	1.104,70	15.465,77
Oficial 1.º administrativo	960,00	13.440,00
Oficial 2.º administrativo	830,00	11.620,00
Oficial 3.º administrativo	770,00	10.780,00
Vendedor	1.023,60	14.330,44
Form. 1.º año	665,00	9.310,00
Form. 2.º año	740,00	10.360,00

COMPLEMENTO ITS

		1 MECÁNICO	2 MECÁNICOS
Tasa salida		51,00 euros	51/2
Lunes-Viernes	13:00 h - 15:15 h	30,53 euros	38,25/2
	18:30 h - 22:00 h	30,53 euros	38,25/3
	22:00 h - 24:00 h	36,64 euros	45,9/2
	00:00 h - 08:00 h	42,74 euros	53,55/2
Sábados	12:30h - 22:00 h	42,74 euros	53,55/2
Domingos-Festivos	Sábado 22:00 - 08:00 lunes	48,85 euros	61,2/2
Materiales	5% materiales a costo (máximo 180 euros)		Total/2

Horas extras: 14,71 euros.

F1413257

RESOLUCIÓN de 29 de septiembre de 2014, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Timac Agro España, S.A., de Lodosa.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad Timac Agro España, S.A., de Lodosa (Código número 31004102011981), que tuvo entrada en este Registro en fecha 15 de septiembre de 2014, y que fue suscrito el 4 de septiembre de 2014 por la representación empresarial y sindical de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.

2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante la Consejera de Economía, Hacienda, Industria y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 29 de septiembre de 2014.–La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

ÍNDICE

Capítulo 1.—Extensión y ámbito.
 Capítulo 2.—Régimen de retribuciones.
 Capítulo 3.—Jornada laboral, vacaciones y licencias.
 Capítulo 4.—Beneficios sociales.
 Capítulo 5.—Varios.
 Capítulo 6.—Seguridad y salud laboral.
 Capítulo 7.—Comisión Paritaria.
 Capítulo 8.—Disposiciones adicionales.
 Anexo I.—Tablas salariales 2012.
 Anexo II.—Conceptos.
 Anexo III.—Calendario laboral.

 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
 PARA TIMAC AGRO ESPAÑA, S.A.

*Centro de trabajo de Lodosa
 2012-2013-2014*

CAPÍTULO 1

Extensión y ámbito

Artículo 1. Ámbito territorial y personal.

El presente Convenio Colectivo afecta al personal de la empresa Timac Agro, S.A. que preste sus servicios en el centro de trabajo de la fábrica de Lodosa y ostente alguna de las categorías enumeradas en las Tablas de retribuciones Anexas.

Artículo 2. Entrada en vigor.

Este Convenio entra en vigor el día de su firma por las partes, si bien, el Régimen de Retribuciones tendrá efectos retroactivos al 1 de enero de 2012.

Artículo 3. Duración y denuncia.

Se establece la duración del presente Convenio desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014 quedando denunciado automáticamente a la finalización del mismo.

Durante la vigencia del presente convenio la empresa no se acogerá a las posibilidades de inaplicación del mismo que no estén previstas en él o que no hayan sido acordadas con la representación de los trabajadores.

Desde el vencimiento y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo durante un máximo de un año y medio.

CAPÍTULO 2

Régimen de retribuciones

Artículo 4. Revisión salarial.

Las tablas salariales experimentarán los siguientes incrementos con respecto al 31 de diciembre de 2011:

—Año 2012: IPC real nacional a 31 de diciembre de 2012.

—Año 2013: IPC real nacional a 31 de diciembre de 2013 + 0,5%.

—Año 2014: IPC real nacional a 31 de diciembre de 2014 + 0,5%.

Las demás partidas salariales experimentarán el mismo incremento salarial.

En caso de que el IPC real nacional fuera inferior o superior al IPC previsto en cualquiera de dichos años, la Empresa dispondrá de la facultad para compensar o descontar los excesos satisfechos en la primera o segunda nómina posterior al conocimiento del IPC real nacional.

Artículo 5. Salario base.

Es el que corresponde a cada trabajador según su categoría profesional y que figura en cómputo anual en la columna número uno y en cuantía mensual en la columna número dos de la Tabla de Retribuciones contenida en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 6. Complemento de antigüedad.

Los trabajadores tendrán como Complemento Personal de Antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la Empresa, con base en dos trienios y cinco quinquenios.

La cuantía de Complemento Personal de Antigüedad, será del 5% para cada trienio y del 10% para cada quinquenio. La base sobre la que se aplicarán dichos porcentajes será para cada categoría profesional, la que figura bajo tal denominación en el anexo I, columna 3, distribuida en 14 pagas mensuales. La antigüedad se contará desde la fecha de ingreso en la Empresa, no afectándose el paso de una categoría profesional a otra. Las percepciones por antigüedad se devengarán a partir del día en que se cumpla el plazo que da derecho a disfrutar de cada una de ellas. Las bases establecidas lo son para todo el año.

Se computarán a efectos de antigüedad todos los contratos suscritos previamente con la empresa, siempre y cuando entre contrato y contrato no haya existido un periodo de inactividad superior a 6 meses.

Artículo 7. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, la de julio y la de diciembre. Cada una de ellas incluirá una mensualidad del salario base y la antigüedad correspondiente para cada categoría profesional.

Los pagos se harán efectivos en las siguientes fechas:

—La gratificación de diciembre, en el día hábil inmediatamente anterior al 22 de diciembre.

—La de julio, dentro de los siete primeros días del mes.

—La gratificación extraordinaria de julio se devengará durante los seis primeros meses del año y la de diciembre durante los seis meses siguientes.

Cuando el tiempo de servicios prestados no comprenda la totalidad de los seis meses de devengo de alguna de las gratificaciones extraordinarias, el importe de dicha gratificación extraordinaria se reducirá proporcionalmente de acuerdo con los días trabajados durante dicho período.

Artículo 8. Plus fin de semana.

El personal que trabaje a turnos los sábados y domingos, percibirá adicionalmente al salario un Plus de trabajo en sábado y un Plus de trabajo en domingo. Anexo II.

Si en alguno de los turnos, por la razón que fuera, no hubiese capataz, el Plus fin de semana de dicho capataz será repartido entre los presentes en el turno.

Estos Pluses se incrementarán para 2012 en 4,00 euros. Para años sucesivos se incrementarán exclusivamente en el mismo porcentaje que en su caso se incremente el salario base.

Artículo 9. Trabajo en festivos que no son fin de semana.

El personal que trabaje en festivo que no sea fin de semana, tendrá derecho a:

—Un día de descanso a disfrutar dentro de los 30 siguientes días.

—Y una gratificación del doble del Plus fin de semana (anexo II).

Los descansos mencionados, a ser posible, y de acuerdo empresa-trabajador, podrán ser acumulados a vacaciones parcial o totalmente.

Artículo 10. Fiestas patronales.

Los que trabajen los días de fiestas patronales voluntariamente a requerimiento de la empresa y por necesidades del servicio, cobrarán a elección del trabajador además de la retribución normal que les corresponda,

—Una cantidad igual a su retribución total diaria o bien,

—Horas extraordinarias.

Esta disposición regirá para la fábrica de Lodosa los días del 30 julio al 4 de agosto y además dos días en septiembre durante las fiestas de Las Angustias.

Artículo 11. Plus nocturno.

Este Plus será aplicado por cada noche trabajada al personal que trabaje en un sistema de turnos mañana-tarde-noche.

Para su cálculo, se aplicará la siguiente fórmula:

El 20% de la suma del salario base y la antigüedad de los datos correspondientes a cada mes, dividido por 30 y multiplicado por siete quintos.

$$20\% \text{ de } \frac{\text{S.B.} + \text{Ant.}}{30} \times \frac{7}{5}$$

A la cifra resultante se le añadirán 0,60 euros.

El personal que trabaje en turnos de mañana-tarde-noche, además de percibir el plus nocturno, percibirá el 100% de la hora especial no estructural (HENE).

El precio de la hora especial no estructural (HENE) se calcula de la siguiente manera:

$$\text{Plus nocturno} \times 1,06$$

Artículo 12. Plus puesto granulador.

Se establece un complemento retributivo para el puesto de trabajo de Granulador de la Instalación. Anexo II.

El personal que presta sus servicios en dicho puesto de trabajo percibirá el mencionado complemento retributivo, dejando de percibirlo en cuanto no preste sus servicios en el citado puesto de trabajo.

Artículo 13. Plus tercer turno: carga, expedición, diversificación.

Las secciones de carga, expedición y diversificación, trabajarán a tres turnos, utilizándose prioritariamente los relevos de mañana y tarde. El relevo de noche se utilizará en los días y épocas que a juicio de la Dirección de la Empresa se requiera debido a razones organizativas o de producción.

Por ello, el personal que presta sus servicios en dichas secciones, percibirá un Plus tercer turno pagadero en la nómina de enero sin perjuicio de que la prestación de servicios en el tercer turno podrá ser exigible por la Empresa en cualquier época del año (anexo II).

La empresa se compromete a que cuando el personal de estas secciones sea requerido para prestar sus servicios en el turno de noche, lo haga durante semanas completas, no teniendo porqué coincidir con la semana de lunes a viernes.

En el supuesto de que las necesidades anuales del tercer turno sean superiores a 4 meses (16 semanas), dicho exceso se complementará proporcionalmente a las semanas trabajadas.

Artículo 14. Primas productividad: carga, expediciones, diversificación.

Se establece un sistema de retribución variable en estas secciones conforme a los parámetros recogidos en este artículo.

–Prima ensacado equipo.

Se pagará una prima por el total de toneladas ensacadas (anexo II). El reparto de esta cantidad se hará de forma proporcional a las toneladas ensacadas personalmente.

Por otra parte, cada trabajador percibirá además un plus fijo, si el total de toneladas ensacadas por cada equipo en el mes sobrepasa las cifras reflejadas en el (anexo II).

–Prima de cargue (anexo II).

Rendimiento medio de la carga, es el tonelaje medio de carga en cada relevo.

Se define rendimiento medio de la carga como el cociente entre las toneladas cargadas por relevo sobre camión o ferrocarril dividido por el número de horas de las operaciones de carga (número de horas medidas por el contador de la máquina de carga) en el relevo.

Si el rendimiento medio es mayor de 55 Tm/h se cobran los euros del plus por tonelada correspondiente a las toneladas cargadas en el relevo.

Si el rendimiento medio es inferior a 55 Tm/h no se cobra el plus de carga en dicho relevo.

–Prima diversificación líquidos.

Se pagará una prima por el total de litros envasados por cada trabajador al mes. Para ello, los trabajadores deberán envasar un mínimo de 20.000 litros, percibiendo de acuerdo con el (anexo II) una retribución por cada mil litros envasados.

–Prima diversificación hidrosolubles.

Asimismo, se pagará una prima por el total de toneladas ensacadas por cada trabajador al mes. Para ello, los trabajadores deberán ensacar un mínimo de 50 Tm, percibiendo de acuerdo con el (anexo II) una retribución por cada Tm ensacada.

–Prima expedición diversificación.

En el caso de la expedición de diversificación, y dado que está ligado de forma clara a la producción, se establece un pago del 50% de cada una de las dos retribuciones, líquidos e hidrosolubles.

Artículo 15. Plus convenio OIT.

El convenio OIT se negociará entre la dirección y el comité de empresa cuya cuantía se determinará de la siguiente manera para las siguientes secciones:

–Granulación carga y descarga.

Se tomarán como referencia los meses de (marzo, abril y mayo) que serán acordados entre el comité de empresa y la dirección de la misma. Se calculará el total de Plus festivo, Plus nocturno, Plus fin de semana y HENE percibidos por cada trabajador de dichas secciones durante los meses indicados y un tercio del montante resultante será la cantidad a percibir por los trabajadores.

–Mantenimiento.

Se calculará teniendo en cuenta el calendario establecido para mantenimiento. Se suman las cantidades percibidas y las que se percibirán en concepto de Plus fin de semana y Plus festivo por todos los empleados de la sección. La cantidad resultante se dividirá entre doce. Dicho montante será la cantidad a percibir.

Artículo 16. Remuneración especial.

Los que por razón de sus turnos tengan que trabajar en relevo de noche los días 24 y 31 de diciembre, percibirán un plus especial (anexo III) adicional al salario.

Artículo 17. Aguinaldo navideño.

En el mes de diciembre la empresa entregará a cada trabajador el tradicional paquete navideño.

CAPÍTULO 3

Jornada laboral, vacaciones y licencias

Artículo 18. Jornada laboral.

La jornada laboral será de 1.728 horas de trabajo efectivo anuales.

Su distribución será de acuerdo con el calendario laboral que se recoge en el anexo III.

El personal de diversificación y ensacado, tendrán una jornada laboral de 1720 horas anuales no parando las instalaciones en su turno de trabajo.

El personal de báscula trabajará 1.720 horas anuales.

Artículo 19. Bolsa de disponibilidad.

Con el objeto de hacer frente a variaciones en los programas de producción generadas por cualquier circunstancia proveniente de clientes,

proveedores o de índole interna, se establece una bolsa de disponibilidad de 80 horas anuales a favor de la empresa, aplicables a partir de 2013, de la que podrá hacer uso cuando lo estime oportuno, conforme a las siguientes condiciones:

Las horas de dicha bolsa de disponibilidad no serán computadas a efectos de la jornada máxima anual.

El uso de las horas de la bolsa de disponibilidad se regulará de la manera siguiente:

–Jornadas completas: de 8 horas diarias a realizar en sábados, debiendo avisar la empresa de la utilización de la bolsa con una antelación mínima de 4 días a la fecha de prestación de servicios en aplicación de la misma no obstante lo anterior, la empresa podrá cancelar el referido llamamiento hasta 24 horas antes de la fecha prevista de su utilización.

–Alargamiento de jornada en el turno de tarde, con un máximo de 2 horas al día 2 días por semana por trabajador. Para el alargamiento de jornada no se establece preaviso alguno.

–Para el personal de la sección de mantenimiento, que por su sistema de trabajo ya vienen trabajando los sábados, se establece que esta bolsa de disponibilidad se utilizará en alargamiento de jornada con un máximo de 2 horas por día, sin preaviso alguno.

Las horas de los sábados se realizará de forma alterna y únicamente en horario de mañana.

La utilización de la bolsa de disponibilidad por parte de la empresa generará un saldo a favor del trabajador, que deberá ser compensado por jornadas completas de descanso a disfrutar antes del 31 de marzo del año siguiente a aquél en que se hizo uso de la bolsa de disponibilidad.

Será competencia de la empresa el fijar la fecha de disfrute de dichos días de descanso compensatorio, que podrán ser consecutivos o no, debiendo preavisar al trabajador con 4 días de antelación.

Si finalizado el plazo máximo para la fijación por parte de la empresa de la fecha de disfrute de los descansos compensatorios, quedaran horas utilizadas de la bolsa de disponibilidad pendientes de compensar, la Empresa deberá optar obligatoriamente entre fijar la fecha de disfrute de la compensación en el cuarto mes del año siguiente a su empleo, o compensarlas económicamente como horas extras.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos precedentes respecto al sistema de compensación de las horas utilizadas de la bolsa de disponibilidad, si el trabajador cesara por cualquier causa en la empresa, se procederá a efectuar el balance del número de horas pendientes de compensar al trabajador y le serán pagadas junto con la liquidación de finiquito, conforme al precio/hora indicado en el párrafo precedente.

La presente regulación sustituye lo establecido en el artículo 34.2 del ET.

Los trabajadores que presten servicios en puestos de trabajo en los que resulte de aplicación este sistema de bolsa de disponibilidad de horas percibirán, en compensación, un plus mensual denominación "bolsa de disponibilidad" de 22 euros mensuales.

Artículo 20. Vacaciones.

Todo el personal afectado por este convenio tendrá una vacación anual retribuida de acuerdo con el cómputo anual de horas, artículo 13 y Calendario oficial. El personal de nuevo ingreso en la empresa disfrutará de la parte proporcional que le corresponda.

De los días de vacaciones se disfrutarán, como mínimo, 15 días de forma ininterrumpida.

Los trabajadores que por encontrarse en una situación de incapacidad temporal no puedan disfrutar, en parte o en su totalidad, del período vacacional establecido en el calendario durante el año natural a que corresponden, podrán disfrutar de dichos días una vez finalicen su situación de incapacidad temporal siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El personal de granulación en la fábrica de Lodosa guardará sus vacaciones durante el período comprendido entre el 8 de julio y el 4 de agosto, ambos inclusive. El resto de vacaciones (6 días) se disfrutarán en el mes de diciembre.

Artículo 21. Licencias retribuidas.

A.–Por matrimonio del trabajador: 15 días naturales.

B.–Por muerte de cónyuge, hijo, hijo político, padres, suegros, abuelos, abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos: 3 días naturales ampliables hasta 3 más si se requiere desplazamiento.

Por muerte de nieto y enfermedad grave de cualquiera de los parientes mencionados, dos días naturales ampliables hasta tres más si se requiere desplazamiento.

Por parto de la esposa, tres días naturales ampliables a 1 más por justificada necesidad y otro más si se requiere desplazamiento.

C.–Un día por traslado de su domicilio habitual.

D.–Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos y hermanos políticos en la fecha de la celebración de la ceremonia.

E.–Un día natural en caso de fallecimiento de tía o tío en primer grado de uno u otro cónyuge.

F.–Por un tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal sindical o convencional un período determinado, se atenderá a lo que ésta disponga, en cuanto a duración de ausencia y a su compensación económica.

G.–Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el estatuto de trabajadores.

H.–En caso de matrimonio, alumbramiento de la esposa, fallecimiento de los padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos y enfermedad grave de la esposa, hijos o padres y cuando se den circunstancias extraordinarias debidamente acreditadas, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso, según dichas circunstancias, conviniéndose las condiciones de su concesión y pudiéndose acordar la no-percepción de haberes, e incluso el descuento del tiempo extraordinario de licencia a efectos de Antigüedad, cuando las mismas excedan en su totalidad de un mes dentro del año natural.

En todos los casos de enfermedad grave, se entenderá por tal la que así sea calificada por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes.

En caso de duda, dictaminará la comisión paritaria establecida en la Disposición Adicional en base a los siguientes criterios orientativos:

Necesidad de hospitalización, de intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

I.–Todo trabajador que tenga que realizar desplazamiento para consulta de la Seguridad Social, previa presentación del volante, tendrá derecho al día en que se realice la consulta.

A efectos de los desplazamientos se acuerdan las siguientes licencias:

- Entre 20 y 100 km: 1 día.
- Entre 101 y 300 km: 2 días y,
- Más de 300 km: 3 días.

J.–El personal adscrito al presente convenio colectivo disfrutará de 8 horas de libre disposición computadas dentro de la jornada laboral efectiva establecida en el artículo 18 del presente convenio.

La disposición de estas horas tendrá que ser aprobada por el superior directo y en ningún caso podrá perjudicar la marcha normal de la empresa, pudiéndose disfrutar en fracciones de 2 horas.

Artículo 22. Lactancia.

Para la lactancia de los hijos menores de 9 meses, las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La madre, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora para la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Se podrá acumular el tiempo de lactancia (14 días laborables) de forma que se pueda disfrutar de una sola vez a la conclusión del permiso por maternidad o tras las vacaciones.

CAPÍTULO 4

Beneficios sociales

Artículo 23. Incapacidad temporal.

A.–Accidente laboral y enfermedad profesional.

La Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social mientras dure la Incapacidad Temporal por accidente laboral y/o enfermedad profesional, hasta el 100% de todos los conceptos retributivos percibidos en el mes anterior a la baja salvo las retribuciones percibidas como gratificación voluntaria normal, gratificación voluntaria especial, horas extras y los conceptos recibidos del artículo 23, 25 y 26.

B.–Enfermedad común o accidente no laboral.

En los periodos de incapacidad temporal, la empresa completará la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100% que por los conceptos salario base y antigüedad le corresponda diariamente al trabajador.

Este régimen de complemento de indemnización, se condiciona a que no se produzca un aumento notable en el índice de absentismo, ni que varíen los % que actualmente se perciben de la Seguridad Social (60 ó 75%) o mutua patronal (75%). En caso de producirse tal aumento de absentismo o variación de los %, la dirección de la empresa junto con el comité de empresa, en representación de los trabajadores, reconsiderará el asunto a fin de tomar medidas que procedan a evitar el aumento del absentismo.

Se tomará como índice de absentismo el resultante de la fórmula:

$$\frac{\text{Horas trabajables} - \text{Horas trabajadas}}{\text{Horas trabajables}}$$

Se acepta por ambas partes, social y empresarial, el índice 6,56% para 2011 a fin de que sirva de base para años siguientes.

No se tendrán en cuenta para el cálculo del % de absentismo:

- Las horas extraordinarias.
- Las vacaciones.
- Las horas sindicales.
- Las bajas del personal incurso en expedientes de incapacidad.
- Las bajas con pronóstico médico de baja superior a 6 meses.

El empresario podrá hacer uso de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas del artículo 52, cuando el índice de absentismo total de la plantilla supere el 5% en dos meses consecutivos o en 4 meses discontinuos.

Artículo 24. Premio vinculación.

Se abonará por este concepto una cantidad igual a dos mensualidades de salario base y antigüedad por una sola vez, única y exclusivamente, a todos los trabajadores que cumplan 25 años de servicio en la empresa y una mensualidad por los mismos conceptos cuando cumplan 35 años de servicio.

Artículo 25. Bajas definitivas.

a) En caso de baja definitiva por muerte del trabajador, Timac Agro indemnizará a sus derechohabientes con la cantidad de 30.000 euros.

b) En el caso de baja definitiva por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente laboral, extra laboral o enfermedad, Timac Agro indemnizará al trabajador con la cantidad de 30.000 euros.

Timac Agro podrá asegurar este riesgo con cualquier compañía aseguradora.

c) En el caso de que la baja sea definitiva y a las edades señaladas a continuación, y el trabajador no se haya acogido a la jubilación parcial, no resultarán de aplicación los apartados A) y B) de este artículo y se abonarán las siguientes cantidades a los trabajadores o sus derechohabientes en función de la edad en el momento de la baja definitiva:

- A los 62 años: 11 mensualidades.
- A los 63 años: 8 mensualidades.
- A los 64 años: 7 mensualidades.
- A los 65 años: 5 mensualidades.
- A los 66 años: 4 mensualidades.
- A los 67 años: 1 mensualidad.

En caso de que se produjera una figura de extinción contractual que diera lugar a indemnización superior a la aquí recogida, según el vigente E.T., se abonará la allí fijada o la que legalmente sea de aplicación en cada momento.

Dichas mensualidades están constituidas por el salario base y la antigüedad.

Este artículo quedará en suspenso siempre y cuando la Empresa tenga abiertas ofertas que mejoren las cifras que en él resulten para cada uno de los supuestos.

Las indemnizaciones señaladas en este artículo, quedarán sin efecto en aquellos casos en los que la baja definitiva sea como consecuencia de un despido procedente.

Artículo 26. Ayuda a estudios.

La empresa aportará para este fin una cantidad (anexo II) que se incrementará sucesivamente en la misma proporción en la que, en su caso, se incremente el salario base.

La cantidad señalada se distribuirá entre los trabajadores que tengan hijos que estén cursando educación reglada desde los 6 años hasta ESO, FP y estudios universitarios, siempre que estén a cargo de los padres. El comité de empresa la distribuirá proporcionalmente entre los solicitantes de la plantilla a 31 de agosto.

Artículo 27. Ayudas a disminuidos.

La empresa abonará una ayuda mensual, en los casos de hijos disminuidos acogidos como tales a las prestaciones correspondientes de la Seguridad Social anexo II.

CAPÍTULO 5

Varios

Artículo 28. Trabajos de superior categoría.

En el caso de que un trabajador de Timac-Agro por necesidades de la empresa esté desempeñando un trabajo de superior categoría durante un periodo de 6 meses o superior, se estará a lo recogido a tal efecto en el Estatuto de los trabajadores. De todos modos la empresa se compromete a revisar la situación de ese trabajador en el plazo de 6 meses y, si se le considera apto para ese puesto se le reconocerá automáticamente la categoría correspondiente.

Artículo 29. Vacantes.

Cuando se cree o quede vacante un puesto fijo en la fábrica, el personal fijo tendrá opción a ocupar dicho puesto.

Se informará de esta circunstancia al personal, así como de las condiciones para el acceso a dicho puesto.

La selección y decisión final será responsabilidad de la dirección de la fábrica.

Artículo 30. Servicio de mantenimiento.

Se establece la voluntariedad del "Servicio de Busca", tanto por parte empresarial como por la parte social. Los trabajadores que acepten, firmarán dicha aceptación y para dejarlo deberán avisar con un tiempo mínimo de seis meses.

La misma condición obligará a la empresa en el caso de que quiera suprimirlo.

El servicio de busca se pagará a razón de lo establecido en el anexo II. Dicha cantidad se incrementará según negociación colectiva.

Dicho servicio no se alargará en más de 15 días consecutivos salvo excepciones significativas. El tiempo normal será de 7 días.

Una vez recibido el aviso, el colaborador dispondrá de un tiempo máximo de 30 minutos para acudir, aunque se estima que debe hacerlo lo más rápidamente posible, siendo los 30 minutos un tiempo máximo. Acudirá por sus propios medios y cobrará el kilometraje correspondiente a la distancia entre Lodosa y la fábrica.

En caso de llamada, el tiempo mínimo que se abonará por el servicio será de 1 hora extraordinaria.

La persona que lleve el busca los domingos recibirá una compensación anexo II por dicho día.

Durante las fiestas patronales y en general los días en que todo el equipo guarde fiesta, se asegurará un servicio de guarda, por lo que se acordará con los jefes de sección su compensación que preferiblemente será un tiempo de trabajo.

Artículo 31. Jubilación parcial.

Timac-Agro se obliga a acceder a las solicitudes de jubilación parcial presentadas por los trabajadores que cumplan con los requisitos legales establecidos para acceder a la jubilación parcial.

Asimismo, la empresa podrá asignar al trabajador jubilado parcialmente el desempeño de puestos de trabajo diferentes a los que venía realizando precedentemente.

Anualmente se revisará particularmente las condiciones del desarrollo de la jornada y en caso de que en el año precedente se hubiera producido más de un 5% de absentismo, la empresa podrá redistribuir las horas a trabajar del trabajador jubilado parcialmente.

Los trabajadores acogidos a la jubilación parcial percibirán en el momento del cese definitivo una mensualidad.

Artículo 32. Contratación temporal.

Las contrataciones de trabajadores mediante contratos de duración determinada, no podrán prolongarse en el tiempo más allá de lo establecido en el convenio de químicas.

Artículo 33. Contratación a través de ETT.

En los supuestos en los que la empresa suscriba contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal, se compromete a que la duración de los mismos no supere el límite de 3 meses consecutivos, pudiendo negociar con la representación de los trabajadores la ampliación de este límite temporal en cada caso.

Artículo 34. Movilidad geográfica.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador/a, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de seis meses a la fecha de su efectividad.

CAPÍTULO VI

Seguridad y salud laboral

Artículo 35. Seguridad y salud laboral.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, será de aplicación la legislación vigente.

Artículo 36. Ropa de trabajo y calzado.

En cuanto a la ropa de trabajo, se facilitará como norma general un ejemplar al año, si bien en todos los casos de mayor necesidad o inutilización involuntaria, se facilitará con la frecuencia que sea necesaria.

En cuanto al calzado, el normal se entregará a razón de un par al año. El calzado de seguridad (botas protectoras y botas de goma) se facilitará según las necesidades, sin fijar máximos ni mínimos de frecuencia.

Las decisiones que al respecto pueda adoptar la dirección podrán ser recurridas ante el comité de seguridad y salud, que decidirá definitivamente y siempre sobre la base de que todas las prendas de trabajo son para uso dentro de la fábrica.

Artículo 37. Toxicidad y peligrosidad.

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes y para su mejor cumplimiento, se efectuarán muestreos periódicos de los datos

ambientales y según sus resultados, la empresa pondrá los medios necesarios para la corrección de cualquier ambiente penoso, tóxico o peligroso, sin que esto suponga ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

Además de la intervención del comité de seguridad y salud en esta materia, intervendrá cuando sea preciso el comité de empresa.

CAPÍTULO 7

Comisión paritaria

Artículo 38. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria formada por un máximo de 6 miembros, 3 en representación de la parte empresarial y 3 en representación de la parte social elegidos de entre los representantes legales de los trabajadores proporcionalmente al grado de participación de cada uno de los sindicatos con representación en la empresa, salvo que las partes firmantes del presente convenio acuerden otra cosa.

Serán competencia de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Las de interpretación y aplicación de lo previsto en el presente Convenio.

b) Las establecidas en los artículos 41.6 y 82.3 del ET, para lo cual se someterán las discrepancias surgidas en la negociación colectiva para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y para la no aplicación del contenido del convenio, a esta Comisión Paritaria a fin de que medie en las mismas. En caso de no alcanzarse algún acuerdo, pesa a la mediación de la Comisión, ésta última podrá someter la discrepancia a los Órganos de Mediación y conciliación existentes (Departamento de trabajo de Gobierno de Navarra y Tribunal Laboral de Navarra).

Respecto del artículo 82.3 del ET, habrá de tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 3 del presente convenio en relación con la imposibilidad de descuelgue durante la vigencia del mismo.

c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

Para el ejercicio de las funciones señaladas, la Comisión Paritaria se reunirá cuando le sea requerida su intervención.

En cualquier caso, la Comisión Paritaria se reunirá siempre que 2/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días.

De cada reunión se levantará la correspondiente acta, que será firmada por los asistentes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo de 5 días hábiles a contar desde el día siguiente a aquél en el que le sea sometida una cuestión para adoptar una resolución.

Las decisiones se adoptarán por mayoría simple, teniendo las partes presentes igual número de votos. Para que los acuerdos de la Comisión Paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51% de los votos de cada representación.

Cada representación sindical así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida de 1 asesor, con voz pero sin voto.

Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio Colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

Los miembros titulares de la Comisión Paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna esta y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.

CAPÍTULO 8

Disposiciones finales

Disposición 1.

Cualquier disposición de aplicación obligatoria que suponga una variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos que se establezcan durante la vigencia de este convenio, solamente tendrán efectividad si valorada la situación a la que den lugar en su conjunto y en cómputo anual, superase la establecida por el propio convenio.

Disposición 2.

En todo lo no regulado en este convenio, se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores u otras disposiciones legales vigentes en la materia.

ANEXO I

Convenio colectivo de Timac Agro, S.A.

TABLAS SALARIALES 2012

CATEGORÍA	SALARIOS 2011 (+3,4%)					SALARIOS 2012 (+ 2,9%)			
	IPC 2,4% + 1% Convenio					2,9% IPC			
	Sal. Anual	Sal. Mes	Base	10%	Sal. Anual	Sal. Mes	Base	10%	
Antig.			Antig.						
TÉCNICOS									
110	AYUDANTE TÉCNICO 1	30.006,34	2.143,31	9.607,88	68,63	30.876,52	2.205,47	9.886,51	70,62
120	AYUDANTE TÉCNICO 2	27.183,57	1.941,68	8.081,40	57,72	27.971,89	1.997,99	8.315,76	59,40
150	CAPATAZ	26.768,99	1.912,07	7.111,63	50,80	27.545,29	1.967,52	7.317,87	52,27
170	JEFE DE EQUIPO	26.038,71	1.859,91	7.063,49	50,45	26.793,84	1.913,85	7.268,34	51,92
160	ANALISTA DE LAB.	23.527,48	1.680,53	7.063,49	50,45	24.209,78	1.729,27	7.268,34	51,92
EMPLEADOS									
210	JEFE 1 ADMINISTRACIÓN	32.490,62	2.320,76	8.807,84	62,91	33.432,85	2.388,06	9.063,26	64,74
220	OFICIAL 1 ADMINISTRACIÓN	26.223,95	1.873,14	8.081,40	57,72	26.984,44	1.927,46	8.315,76	59,40
230	OFICIAL 2 ADMINISTRACIÓN	25.914,28	1.851,02	7.273,24	51,95	26.665,79	1.904,70	7.484,16	53,46
240	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	22.891,63	1.635,12	6.896,78	49,26	23.555,49	1.682,53	7.096,78	50,69
370	TITULADO MEDIO	19.378,75	1.384,20	5.807,30	41,48	19.940,73	1.424,34	5.975,71	42,68
SUBALTERNOS									
350	ALMACENERO	23.419,50	1.672,82	7.112,35	50,80	24.098,67	1.721,33	7.318,60	52,28
OBREROS									
480	OFICIAL 1 MANTENIMIENTO	24.257,60	1.732,69	7.063,49	50,45	24.961,07	1.782,93	7.268,34	51,92
460	OFICIAL 1 PRODUCCIÓN	24.257,60	1.732,69	7.063,49	50,45	24.961,07	1.782,93	7.268,34	51,92
470	OFICIAL 2 PRODUCCIÓN	23.689,92	1.692,14	7.063,49	50,45	24.376,92	1.741,21	7.268,34	51,92
410	OFICIAL 1	23.527,48	1.680,53	7.063,49	50,45	24.209,78	1.729,27	7.268,34	51,92
420	OFICIAL 2-PRF 1	22.959,79	1.639,98	6.923,13	49,45	23.625,62	1.687,54	7.123,90	50,89
430	OFICIAL 3-PRF 2	22.004,55	1.571,75	6.785,03	48,46	22.642,68	1.617,33	6.981,79	49,87
440	AYUDANTE ESPEC.	21.710,57	1.550,75	6.736,72	48,12	22.340,17	1.595,73	6.932,08	49,51
450	PEON	20.950,88	1.496,49	6.690,69	47,79	21.558,45	1.539,89	6.884,72	49,18
490	AYUDANTE ESPEC. PRAC.	14.801,90	1.057,28	4.530,12	32,36	15.231,16	1.087,94	4.661,49	33,30

ANEXO II

Conceptos 2012

Artículo 8. Plus fin de semana.

-Sábado: 44,00 euros.

-Domingo: 44,00 euros.

Artículo 9. Plus festivo: 88,00 euros.

Artículo 12. Plus granulador: 36,13 euros.

Artículo 13. Plus tercer turno.

Artículo 14. Primas productividad.

-Prima ensacado:

• Por cada tonelada ensacada: 0,048 euros.

• Si 3.000T/mes: 19,308 euros.

• Si 3.500T/mes: 28,967 euros.

• Si 4.000 T/mes: 38,611 euros.

-Prima cargue* tonelada cargada:

• Sacos 50 kg: 0,018 euros.

• Sacos 25 kg: 0,045 euros.

• Sacos COAS: 0,053 euros.

• BIG-BAG: 0,071 euros.

-Prima diversificación líquidos:

• 1.000 litros/persona/mes:

- De 20.000 a 30.000 l: 0,000774 euros.

- De 35.001 a 45.000 l: 0,001032 euros.

- De 45.001 a 55.000 l: 0,001290 euros.

- Más de 55.000 l: 0,001548 euros.

-Prima diversificación hidrosolubles:

• Tm/persona/mes:

- De 50 a 100 Tm: 0,278 euros.

- De 101 a 150 Tm: 0,330 euros.

- De 151 a 200 Tm: 0,404 euros.

- Más de 200 Tm: 0,487 euros.

Artículo 16. Remuneración especial: 328,30 euros.

Artículo 25. Ayuda estudios: 11.582,16 euros.

Artículo 26. Ayuda disminuidos: 200,00 euros.

Artículo 28. Servicio busca: 166,27 euros.

-Servicio busca domingos: 37,72 euros.

ANEXO III

Calendario laboral

Vistas las fiestas anuales que señala el calendario Laboral de la Comunidad Autónoma Foral de Navarra y el total de horas de trabajo efectivo que señala el convenio de la empresa, regirá según los horarios establecidos el siguiente calendario:

Sección fabricación de abonos (Granulado y Superfosfato)

Se prestará servicio todos los días del año, sin perjuicio de que se concedan a quienes presten su trabajo en esta sección los descansos compensatorios de los domingos y festivos y todo ello de acuerdo con las horas anuales efectivas del presente convenio.

Se exceptúan en este servicio los días siguientes:

-Del 8 de julio al 4 de agosto, ambos inclusive, por tratarse de la parada técnica de mantenimiento y vacaciones del personal.

-6 días naturales en el mes de diciembre.

-Fin de semana festividad de San Gregorio.

-Festividad de las Angustias: jueves, viernes, sábado y domingo.

-Navidad y Año Nuevo: días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero.

Horario de Trabajo de 6:00 a 14:00 horas, de 14:00 a 22:00 horas y de 22:00 a 6:00 horas.

Las vacaciones se establecerán con el calendario que anualmente se apruebe.

Resto de secciones (carga, mantenimiento, Expedición, oficinas, hidrosolubles, líquidos y laboratorio).

Las secciones de carga, expedición, hidrosolubles, líquidos prestarán servicios todos los días laborales y los sábados (en cumplimiento del artículo 22), completando las horas de trabajo efectivas.

La sección de oficinas prestará servicios todos los días laborales de lunes a viernes, completando las horas de trabajo efectivas.

La sección de mantenimiento prestará servicio de lunes a sábado completando las horas de trabajo efectivas, guardando los descansos compensatorios de los sábados y festivos.

El personal de laboratorio prestará servicio de lunes a domingo completando las horas de trabajo efectivo, guardando los descansos compensatorios de los sábados, domingos y festivos.

Durante los días de las fiestas patronales y de Las Angustias el personal de estas secciones guardará vacaciones, manteniendo el servicio necesario de retén de carga y expedición en la forma habitual.

Este retén estará formado por el personal imprescindible para efectuar las expediciones existentes en dichos días y como máximo estará formado por el personal correspondiente a uno de los dos relevos habituales.

Se organizará un relevo a jornada partida pero con la prolongación necesaria si hiciera falta para que no quede ninguna expedición sin realizar.

Al personal de retén necesario se le aplicará el artículo de las Fiestas Patronales.

Horarios:

–Oficinas:

- De 8:00 a 13:00 horas y de 14:00 a 17:00 horas.

–Laboratorio:

- De 6:00 a 14:00 horas y de 14:00 a 22:00 horas.

–Mantenimiento:

- De 6:00 a 14:00 horas y de 14:00 a 22:00 horas.

–Carga, expedición, diversificación:

- De 6:00 a 14:00 horas, de 14:00 a 22:00 horas y de 22:00 a 6:00 horas.

Todo ello de acuerdo con el Artículo 13 y Artículo 22.

En los días de fiestas patronales de Lodosa, y Las Angustias funcionará el servicio de carga y expediciones y control de oficinas en la forma habitual mediante el personal necesario, tal como se ha indicado en el artículo 10 del presente convenio.

F1413258

1.7. OTROS

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA, INDUSTRIA Y EMPLEO.

Autorización administrativa para antena de suministro, ERM MOP 4/0,4 bar, y Red de distribución de gas natural MOP 0,4 bar en el término municipal de Barillas (Navarra).

A los efectos previstos en la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del sector de hidrocarburos se somete a información pública la siguiente solicitud de Gas Navarra, S.A.

Autorización Administrativa Previa para la construcción de instalaciones de Antena de suministro, ERM MOP 4/0,4 bar, y Red de distribución de gas natural MOP 0,4 bar en el término municipal de Barillas.

El expediente podrá ser examinado en el Servicio de Energía, Minas y Seguridad Industrial (Parque Tomás Caballero, 1, 5.ª planta de Pamplona), a donde se podrán dirigir alegaciones en el plazo de 20 días a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Navarra.

Pamplona, 9 de octubre de 2014.–El Director del Servicio de Energía, Minas y Seguridad Industrial, Jesús Lasa Equiza.

F1413600

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA, INDUSTRIA Y EMPLEO.

“Red de distribución de gas natural con planta de gas natural licuado (G.N.L.) con depósito de 30 m³ en el término municipal de Mendigorria (Navarra)”.

A los efectos previstos en la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del sector de hidrocarburos se somete a información pública la siguiente solicitud de Gas Navarra, S.A.:

Autorización Administrativa Previa para la construcción de “Red de distribución de gas natural con planta de gas natural licuado (G.N.L.) con depósito de 30 m³ en el término municipal de Mendigorria”.

El expediente podrá ser examinado en el Servicio de Energía, Minas y Seguridad Industrial (parque Tomás Caballero, 1, 5.ª planta, de Pamplona), a donde se podrán dirigir alegaciones en el plazo de 20 días a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Navarra.

Pamplona, 9 de octubre de 2014.–El Director del Servicio de Energía, Minas y Seguridad Industrial, Jesús Lasa Equiza.

F1413613

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA, INDUSTRIA Y EMPLEO.

“Red de distribución de gas natural en el núcleo urbano del Concejo de Torres de Elorz, en el término municipal de Noáin-Valle de Elorz (Navarra)”.

A los efectos previstos en la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del sector de hidrocarburos se somete a información pública la siguiente solicitud de Gas Navarra, S.A.:

Autorización Administrativa Previa para la construcción de “Red de distribución de gas natural en el núcleo urbano del Concejo de Torres de Elorz, en el término municipal de Noáin-Valle de Elorz (Navarra)”.

El expediente podrá ser examinado en el Servicio de Energía, Minas y Seguridad Industrial (parque Tomás Caballero, 1, 5.ª planta, de Pamplona), a donde se podrán dirigir alegaciones en el plazo de 20 días a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Navarra.

Pamplona, 9 de octubre de 2014.–El Director del Servicio de Energía, Minas y Seguridad Industrial, Jesús Lasa Equiza.

F1413641

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA, INDUSTRIA Y EMPLEO.

“Red de distribución de gas natural en el término municipal de Elgorriaga (Navarra)”.

A los efectos previstos en la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del sector de hidrocarburos se somete a información pública la siguiente solicitud de Gas Navarra, S.A.:

Autorización Administrativa Previa para la construcción de “Red de distribución de gas natural en el término municipal de Elgorriaga (Navarra)”.

El expediente podrá ser examinado en el Servicio de Energía, Minas y Seguridad Industrial (parque Tomás Caballero, 1, 5.ª planta, de Pamplona), a donde se podrán dirigir alegaciones en el plazo de 20 días a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Navarra.

Pamplona, 9 de octubre de 2014.–El Director del Servicio de Energía, Minas y Seguridad Industrial, Jesús Lasa Equiza.

F1413642

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO RURAL, MEDIO AMBIENTE Y ADMINISTRACIÓN LOCAL. Comunicación del trámite de Información Pública.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 33.2 de la Ley Foral 4/2005, de 22 de marzo, de Intervención para la Protección Ambiental, y del artículo 21 de la Ley 21/2013 de 9 de diciembre de Evaluación Ambiental, quedará expuesto al público en las oficinas del Departamento de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local (calle González Tablas, 9 de Pamplona), en horas de atención al público, y en el enlace a la Web:

<https://gobiernoabierto.navarra.es/es/participacion/procesos-de-participacion/propuestas-y-aportaciones/propuestas-gobierno/PDR>

Por espacio de cuarenta y cinco días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Navarra, el expediente que se indica a continuación, a fin de que cualquier interesado pueda consultarlo y, en su caso, formular en dicho plazo las alegaciones, sugerencias u observaciones que estime convenientes.

Acto que se comunica: Evaluación Ambiental Estratégica.

Actividad: Programa de Desarrollo Rural 2014-2020.

Promotor: Dirección General de Desarrollo Rural.

Pamplona, 15 de octubre de 2014.–El Director de Servicio de Calidad Ambiental, Pedro Zuazo Onagoitia.

F1413859