

DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 66.970

Servicio Provincial de Economía y Empleo

RESOLUCION DE 18 DE ENERO DE 2016 DEL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA Y EMPLEO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA AGUA DE BRONCHALES.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo para el personal de la empresa Agua de Bronchales (código 44100011012012) con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016, y suscrito el día 17 de diciembre de 2015, de una parte por representantes de la empresa y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

El Director del Servicio Provincial de Economía y Empleo,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del referido CONVENIO COLECTIVO en el Registro de Convenios Colectivos de la Subdirección de Trabajo de Teruel, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

Teruel, 18 de enero de 2016.- EL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA Y EMPLEO,
Fdo.: Francisco Melero Crespo

Convenio colectivo de AGUA DE BRONCHALES S.A. en Bronchales (Teruel).

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa Agua de Bronchales, S.A. y los trabajadores que presten sus servicios en la empresa Agua de Bronchales, S.A.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la empresa Agua de Bronchales, S.A. ubicada en Bronchales, (Teruel) con sede en Polígono Industrial El Santo, Parcela B, 44367.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor y causará todos los efectos que le son propios desde el día 1 de enero de 2016 y permanecerá en vigor hasta el 31 de diciembre de 2016.

Artículo 4. Denuncia.

1. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de sus partes firmantes mediante comunicación por escrito con un plazo de preaviso de tres meses a la fecha de su vencimiento. Denunciado el convenio se estará para constitución de la comisión negociadora y plazos de negociación a lo previsto en el artículo 89.2 ET. En caso de no mediar denuncia se entenderá tácita y automáticamente prorrogado por períodos anuales.

2. Durante la negociación para su renovación, las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo subsistirán en todo caso, hasta la firma de un nuevo convenio, incluso si ésta demorase más allá de un año.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Todos los pactos y condiciones del presente Convenio Colectivo se entienden vinculados a la totalidad del mismo, por lo que la no aceptación o la impugnación que prosperase de cualquiera de sus cláusulas, supondría la invalidez del conjunto de todas ellas, obligándose las partes en tal caso, a realizar nuevas negociaciones.

No obstante, si el pacto no aceptado o impugnado fuera accesorio en la relación colectiva de trabajo, las partes limitarían su negociación al contenido del mismo y, en su caso, de las cláusulas con él relacionadas.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

1.- Ambas partes negociadoras acuerdan constituir en el plazo de un mes desde la publicación del Convenio, una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo, con sede en Polígono Industrial El Santo, Parcela B, 44367.

2.- La Comisión estará compuesta por un miembro por la parte social y uno por la representación empresarial. Se nombrará a un Presidente y a un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas los miembros asistentes a ellas. La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio dotándose de un Reglamento de funcionamiento. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

3.- Con independencia de la autorregulación prevista en el apartado anterior, los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación cualquier de las partes. En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo, en el máximo de dos días. Procederá a convocarla, indistintamente, cualesquiera de las partes que la integran. Para la adopción de acuerdos válidos será necesario el voto favorable de ambas partes.

4.- Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.
- b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento así como el seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos, en especial, el seguimiento del régimen de aplicación de la distribución irregular de la jornada
- c) Mediación, arbitraje voluntario por ambas partes y conciliación, en caso de conflicto entre Empresa y trabajadores, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de ésta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo. Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales.
- e) Pactar los procedimientos y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa.
- f) Pronunciarse, en caso de desacuerdo, en los supuestos de inaplicación de las condiciones del convenio a que se refiere el artículo 82.3 ET y en los términos allí prevenidos. Caso de no alcanzar un acuerdo en estas materias las partes podrán recurrir de manera voluntaria a los procedimientos previstos en el ASEC.

Artículo 7. Jornada y horarios de trabajo.

La duración máxima de la jornada laboral será de 40 horas semanales distribuidas de lunes a domingo.

La estructura concreta de la jornada y el horario de trabajo, será la que se establece a continuación.

1. Personal con jornada partida: de 09,00 a 13,00 y de 14,00 a 18,00 horas.

2. Personal a turnos:

Tres turnos rotativos de:

De 06,00 a 14,00 horas.

De 14,00 a 22,00 horas.

De 22,00 a 06,00 horas.

Al inicio y finalización de cada jornada de trabajo el trabajador deberá estar físicamente en su puesto de trabajo.

Para el personal de línea de producción de pequeño formato la jornada laboral de 40 horas semanales queda distribuida de lunes a domingo, en el siguiente horario de trabajo:

3 turnos rotativos:

de 6.00 A 14.00 horas.

de 14.00 A 22.00 horas.

de 22.00 A 6.00 horas.

-La distribución de la jornada respetará en todo caso los periodos mínimos de descanso diario entre jornadas. Se ha acordado el establecimiento de una jornada de 6 días de trabajo y dos de descanso. La fijación y determinación de la distribución de la jornada en su concreción anual según lo establecido por el convenio colectivo de aplicación, se publicara junto con el calendario laboral.

-Los trabajadores que efectivamente realicen el cuarto turno recibirán mensualmente la cantidad de 70 Euros brutos en concepto de "plus jornada".

-El exceso de jornada que pueda derivar mensualmente será compensada por la empresa

Artículo 8. Licencias.

a. Quince días naturales en caso de matrimonio o formalización de pareja de hecho.

b. Tres días en caso de nacimiento de hijo, fallecimiento de cónyuge o fallecimiento de hijos. Se ampliará por un día más para el caso de que el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

c. Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d. Un día por matrimonio de padres, hijos y hermanos naturales, así como por traslado de domicilio habitual.

e. Por el tiempo indispensable para visitar al médico, aportando justificante.

f. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. La empresa podrá exigir al trabajador justificante de haber concurrido a los mismos. Asimismo, el trabajador se compromete, de ser posible, a preavisar de tal situación con una antelación de 72 horas a la fecha de solicitud.

g. Cualquier otro señalado legalmente y no relacionado con anterioridad.

Todos los permisos tanto retribuidos como no, deberán ser justificados por los trabajadores de la empresa.

Artículo 9. Vacaciones.

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán de un período de vacaciones de 23 días laborables al año. En el supuesto de que su antigüedad no llegue al año, realizarán la parte proporcional que le corresponda en función de los meses trabajados.

2. Dada la estacionalidad del producto que envasa la empresa, la empresa podrá excluir como periodo vacacional los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

3. El periodo de vacaciones puede ser fraccionado mediante acuerdo de las partes, mediante días sueltos laborables o días acumulados laborables.

4. La planificación de las vacaciones tendrá en cuenta la posible simultaneidad de más de un miembro del mismo equipo con objeto de no interferir en las tareas producción. Es por ello, que se disfrutaran en cualquier periodo del año, pero no podrán coincidir en su disfrute dos o más trabajadores que presten servicios en la misma línea de trabajo.

5. El calendario de vacaciones se negociará entre la empresa y los representantes de los trabajadores del centro de trabajo al inicio de cada año natural, fijándose las vacaciones del personal al menos con 2 meses de antelación a su disfrute.

6. Las vacaciones no disfrutadas en el año en curso, podrán acumularse al año siguiente, mediante acuerdo entre el trabajador y la empresa.

7. En el caso que el trabajador cese en la empresa en el transcurso del año, se le compensara en metálico, la parte proporcional de vacaciones que pudiera corresponderle, detrayendo la cantidad resultante, en el supuesto de haber disfrutado más días de los que proporcionalmente le correspondan hasta la fecha del cese.

Artículo 10. Excedencias.

Voluntaria:

A) Los trabajadores tendrán derecho a excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años cuando lleven trabajando en la empresa un mínimo de un año.

Finalizada la excedencia, el trabajador tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría o similar.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos laborales del excedente, así como sus obligaciones, dejando de percibir todas sus remuneraciones y no siéndole computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

Las excedencias que se soliciten por una duración no superior al año tendrán derecho a reserva de plaza, si bien su concesión será potestativa de la empresa.

B) Respecto a las excedencias para el cuidado de hijos y/o familiares se estará a lo señalado en el Estatuto de los Trabajadores.

Forzosa:

Darán lugar a excedencia forzosa las causas previstas en la legislación vigente. El reingreso deberá realizarse de forma automática a la terminación del motivo causante de la solicitud de la excedencia y siempre que esté dentro de los 60 días de la terminación.

Artículo 11. GRUPOS PROFESIONALES:

GRUPO 1: Incluye

Jefe de Producción:

Es el trabajador que dependiendo de la Dirección y con la formación y experiencia necesaria se responsabiliza de la gestión de la producción de la planta, de las tareas asignadas al departamento, de los medios materiales a su cargo y de la supervisión del equipo humano del departamento.

Jefe de Mantenimiento:

Es el trabajador que dependiendo de la Dirección, y con la formación y experiencia necesaria es responsable de la gestión del mantenimiento de las instalaciones de la planta, de los medios materiales asignados y de la supervisión del equipo humano del departamento.

Jefe de Aseguramiento de Calidad:

Es el trabajador que dependiendo de la Dirección y con la formación y experiencia necesaria es responsable de la gestión del aseguramiento de calidad, de las tareas asignadas al departamento y de la supervisión del equipo humano del mismo.

GRUPO 2: Incluye

Especialista de Mantenimiento:

Es el trabajador que con la formación y experiencia necesaria y un alto grado de autonomía, capacidad de diagnóstico y especialización, desempeña las labores de mantenimiento y reparación de las instalaciones, debiendo conocer el manejo de todos los equipos asignados. Será responsable del orden y limpieza de su zona de trabajo y del buen cuidado de las herramientas a su cargo. Por necesidades de producción también realizará funciones productivas.

Oficial de Aseguramiento de Calidad:

Es el trabajador que con la necesaria formación y experiencia y con un alto grado de autonomía, realiza los controles de calidad fijados en las normas, la recepción de materias primas y expedición de productos, la ejecución de los planes de higiene y las labores asignadas al departamento.

Jefe de Equipo:

Es el trabajador que con la especialización, experiencia y dotes necesarias, coordina y supervisa a un equipo de trabajo o turno a la vez que está manejando algunas de las máquinas de línea, asegurándose de que se cumplan las normas de calidad, seguridad y diligencia. El Jefe de Equipo deber ser capaz de manejar cualquiera de las máquinas.

GRUPO 3: Incluye

Oficial de Mantenimiento:

Es el trabajador que con la formación y experiencia necesaria, desempeña las labores de mantenimiento y reparación de las instalaciones, debiendo conocer el manejo de todos los equipos asignados. Será responsable del orden y limpieza de su zona de trabajo y del buen cuidado de las herramientas a su cargo. Por necesidades de producción también realizará funciones productivas.

Oficial de Fabricación y Embotellado

Es el trabajador que con la especialización profesional necesaria, maneja con autonomía la maquinaria de fabricación de envases, embotellado e higienización, cumpliendo con los estándares de calidad y seguridad y manteniendo en perfecto estado de orden y limpieza su zona de trabajo.

Mantenedor Operativo:

Es el trabajador que, con la formación y experiencia necesaria, además de realizar las tareas productivas de operario es el responsable en su turno de trabajo del mantenimiento correctivo de la maquinaria e instalaciones.

Será responsable del orden y limpieza de la zona asignada y del cuidado de las herramientas a su cargo.

Ayudante de Aseguramiento de Calidad:

Es el trabajador que con la necesaria formación y experiencia, realiza los controles de calidad y tareas a él asignados.

GRUPO 4: Incluye

Operario de Línea:

Es el trabajador que con la especialización profesional suficiente y buen grado de autonomía, opera un conjunto de máquinas, estando capacitado para manejarlas con soltura y autonomía, cumpliendo siempre con los estándares de calidad y seguridad. Será responsable del orden y limpieza de su zona de trabajo.

Carretilero:

Es el trabajador encargado del movimiento de las mercancías en las instalaciones por medio de las carretillas, manejo de las estanterías, recepción y despacho de productos cumplimentando los registros y del orden y limpieza tanto de las zonas a su cargo como de las carretillas.

GRUPO 5: Incluye

Ayudante de Planta:

Es el trabajador capacitado para el manejo eficiente de al menos dos de las máquinas de línea, cumpliendo con los estándares de calidad e higiene. Será responsable del orden y limpieza de su zona de trabajo.

Operario de Limpieza:

Es el trabajador cuya misión consiste en la limpieza de los aseos, vestuarios, oficinas y demás locales de la empresa, cumpliendo los estándares de calidad y seguridad.

Artículo 12. Retribuciones.

1. **Salario Convenio:** se entiende por Salario de Convenio, el salario mínimo establecido en cada Grupo Profesional, que debe alcanzar cada trabajador en función de su pertenencia y desempeño. Es el salario mínimo de contratación, remunera la jornada anual de trabajo a tiempo completo e incluye tres pagas extraordinarias, prorrateadas en 12 mensualidades.

Anexo 1: Tablas Salariales Año 2016

2. **Plus de Nocturnidad:** cuando el personal tenga que trabajar en horario nocturno, se abonarán las horas trabajadas según se muestra en el anexo 1 de la tabla de salarios.

3. **Plus Presencia:** La presencia de las trabajadoras y trabajadores en el puesto de trabajo lleva implícita una actitud positiva y prueba ello es la asistencia diaria a su responsabilidad. Para la consecución del objetivo de mejora del índice de absentismo, se acuerda crear un complemento denominado «Plus Presencia» que premia la no ausencia. Será de aplicación exclusivamente a los trabajadores cuyo grupo se encuadre del 2 al 5 y cuenten con una antigüedad de seis meses.

La liquidación del Plus Presencia será cuatrimestral y se abonará en las nóminas de los meses de abril, agosto y diciembre. Los periodos de aplicación se aplicarán de modo que el primer cuatrimestre se calcule entre el 16 de diciembre y el 15 de abril, el segundo desde el 16 de abril y hasta el 15 de agosto, y el tercero desde el 16 de agosto y hasta el 15 de diciembre.

El criterio de consecución del plus será el porcentaje de absentismo del trabajador en el ejercicio, entendido como horas/absentismo vs horas/teóricas. La tabla de consecución será la que sigue:

TASA DE ABSENTISMO	NIVEL DE CONSECUCCIÓN
<2%	100%
<3%	75%
<4%	50%
<5%	25%
=>5%	0%

No tendrán la consideración de absentismo a estos efectos las bajas por contingencia profesional, los reposos de mutua, las bajas por riesgo durante el embarazo, maternidad o paternidad, el crédito horario sindical, el tiempo de formación, las vacaciones ni los descansos para jornadas continuadas. El importe del complemento en situaciones de bajas por riesgo durante el embarazo, maternidad o paternidad, así como para las nuevas contrataciones, será proporcional al tiempo de alta efectivo en el cuatrimestre.

Los importes brutos anuales por grupo profesional serán:

GRUPOS PROFESIONALES	PLUS PRESENCIA ANUAL (€)
Especialista Mantenimiento, Oficial Aseguramiento Calidad, Jefe de Equipo	228
Oficial Mantenimiento, Oficial de Fabricación y Embotellado, Mantenedor Operativo, Ayudante de Aseguramiento de Calidad	221
Operario de Línea, Carretillero	212
Ayudante de Planta, Operario de Limpieza	208

Artículo 13. Antigüedad.

Se mantendrán como concepto de "antigüedad consolidada" las cuantías existentes por este concepto a 31 de diciembre de 2011.

Dichas cuantías no son absorbibles ni compensables, y se revalorizarán con los incrementos anuales del Convenio.

Artículo 14. Seguro Médico e indemnización por defunción.

1. La empresa suscribirá como tomador una póliza de seguro médico, con la mercantil ADESLAS en el caso del año 2016, que permita a los trabajadores de la empresa, asegurarse en la misma con un ahorro de costes en torno al 30% para la plantilla.

La Empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores sobre el procedimiento de gestión de las pólizas, altas, precio, especialidades, etc., de modo que los trabajadores tengan completa información sobre el particular.

2. Como medida de mejora social, y para los casos de fallecimiento de un trabajador en situación de alta en la Empresa y sea cual sea la circunstancia del óbito, la Empresa indemnizará a los herederos legales en cuantía equivalente a una anualidad de salario.

El régimen jurídico de la indemnización por muerte, dependerá de las circunstancias jurídicas y mercantiles que más beneficiosas resulten para la empresa y los trabajadores y trabajadoras (cotización, retención a la Seguridad Social, externalización, etc.). Si se entendiese gravoso o complejo instaurar un sistema como el descrito, las empresas propondrán medidas alternativas de mejora social que, pactadas con la Representación Legal de los Trabajadores, supongan un compromiso económico parejo a lo antedicho.

Artículo 15. Horas Extras

Las horas extraordinarias se clasificarán en:

a. De obligada realización: se considerarán como tales las motivadas por las necesidades imprevisibles de producción, trabajos de reparación imprevistos u otros daños análogos, que no computaran a efectos de los toques legales, así como para suplir ausencias o cambios en los turnos de trabajo.

b. De realización voluntaria: todas las no contempladas en la letra anterior, con un máximo de 80 horas al año.

Las horas extraordinarias se remunerarán o bien económicamente o bien mediante descanso compensatorio.

En los casos en que la realización de las horas extraordinarias sea obligatoria, corresponderá al trabajador la opción entre el cobro o el descanso. Si la realización de las horas extraordinarias es voluntaria, la opción entre el cobro y el descanso corresponderá a la empresa. En ambos casos si se optase por el descanso, éste se disfrutará de acuerdo con las necesidades del servicio.

El importe de las horas extraordinarias se señala en el Anexo núm. 1.

Artículo 16. Régimen Disciplinario

1.- La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

2.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

3.- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

4.- La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores.

A) Faltas leves.

1.- De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en un mes que no superen los 30 minutos. Se entiende por impuntualidad el retraso en la incorporación al puesto de trabajo de 5 a 30 minutos.

En todo caso será falta leve el exceso de 10 minutos en la suma de tiempo de retrasos en el período de 30 días.

2.- El descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo así como los pequeños descuidos en la conservación del material y de la uniformidad.

3.- La falta de aseo e higiene personal que afecte negativamente a la imagen de la empresa a la convivencia entre compañeros de trabajo o a la calidad del proceso productivo.

4.- No atender a cualquier persona ajena a la empresa y que tenga alguna relación productiva con la misma (comerciales, proveedores, compradoras, etc.) y al público en general, con la diligencia debida.

5.- El incumplimiento de los procedimientos y normas puestos en conocimiento del trabajador, siempre que por su trascendencia no pueda considerarse grave o muy grave.

6.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada aún cuando sea por breve tiempo.

7.- El uso de los teléfonos móviles particulares en el lugar de trabajo.

8.- No cursar en el plazo máximo de tres días, la justificación exigible cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

9.- Los comentarios despectivos, los insultos, las discusiones o altercados verbales producidos durante el tiempo de trabajo o en las instalaciones de la empresa, que puedan perjudicar levemente la imagen de la misma.

10.- No fichar o marcar en apartados de control a la entrada o salida de trabajo.

11.- No comunicar los cambios experimentados en la familia que pueda afectar a las obligaciones o prestaciones de la Seguridad Social en el plazo de 7 días naturales desde que se produzcan los hechos. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio en el mismo plazo. Será falta grave la ocultación maliciosa de este tipo de datos

B) Faltas graves

1.- De cuatro a diez faltas de puntualidad injustificadas en un mes que no superen los 60 minutos. Se entiende por impuntualidad el retraso en la incorporación al puesto de trabajo de 5 a 30 minutos.

En todo caso será falta grave el exceso de 30 minutos en la suma de tiempo de retrasos en el período de 30 días.

2.- Descuido o negligencia en la conservación de los géneros, materiales, mercancías en instalaciones de la Empresa, así como el desorden en su utilización que provoque retraso o disminuya la eficacia en el trabajo, o bien la imprudencia en actos de trabajo, que implique peligro de ocasionar accidentes.

3.- Faltar al trabajo 1 día en el período de 6 meses, sin haber causa justificada o la debida autorización

4.- No entregar el correspondiente parte de baja por IT de cualquier tipo, o por maternidad, a los 3 días hábiles, de haberse producido el hecho causante, así como no entregar los partes de confirmación en el plazo de 7 días naturales desde la fecha de su expedición.

5.- Las discusiones escandalosas, o altercados verbales producidos durante el tiempo de trabajo o en las instalaciones de la empresa, que puedan perjudicar gravemente la imagen de la misma, así como la falta notoria de respeto y consideración debida al público o compañeros de trabajo.

6.- La desobediencia a las órdenes de los superiores jerárquicos en cualquier materia de trabajo. Si la misma implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio grave para la empresa, se considerará falta muy grave.

7.- Ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese realizado o presenciado, así como la ocultación maliciosa de errores o equivocaciones propias o ajenas, que originen perjuicio para la empresa.

8.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, firmando, hablando en su nombre o cualquier otro medio.

9.- Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante el tiempo de trabajo. Así como la realización, sin el oportuno permiso, de trabajos personales o particulares, durante la jornada de trabajo o utilizar medios materiales de la empresa

10.- La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

C). Faltas muy graves

1.- Más de diez faltas de puntualidad injustificadas en un mes que superen los 60 minutos. Se entiende por impuntualidad el retraso en la incorporación al puesto de trabajo de 5 a 30 minutos.

En todo caso será falta muy grave el exceso de 60 minutos en la suma de tiempo de retrasos en el período de 30 días.

2.- Faltar al trabajo más de 1 día en el período de 6 meses, sin haber causa justificada o la debida autorización

3.- La realización del trabajo bajo los efectos de sustancias psicotrópicas, estupefacientes o alcohol, cuando se manifiestan externamente los efectos de tales sustancias, así como el consumo, aunque sea ocasional durante la jornada laboral o en las dependencias de la empresa de alcohol, sustancias psicotrópicas, estupefacientes o en general de productos cuyo comercio sea ilegal.

4.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la aceptación de favores o recompensas de cualquier tipo en perjuicios de los intereses de la empresa. Así como realizar negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o por cuenta de otra persona, sin expresa autorización por escrito de la empresa.

5.- La simulación de enfermedad o accidente.

6.- El robo o hurto o la malversación de bienes o intereses de la empresa, compañeros de trabajo, también a terceros cuando estos se realicen en las instalaciones de la empresa o con ocasión de la realización del trabajo.

7.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de forma consciente en productos maquinaria, herramientas, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

8.- Agredir física o verbalmente a sus superiores o compañeros o familiares de estos. El abuso de autoridad de los jefes y su ocultación no poniéndolo en conocimiento de los responsables de la empresa.

9.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

10.- El acoso sexual, entendiéndose como tal conducta verbal, no verbal o física, de naturaleza sexual, indeseada por la persona a la que se dirige y cuya aceptación o rechazo es utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso al empleo o las condiciones de trabajo de la persona acosada, o para crear un ambiente intimidatorio o humillante para ésta.

11.- La reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12.- La desobediencia a los superiores en materia de trabajo que implique un quebranto grave a la disciplina o un perjuicio igualmente grave para la empresa.

13.- La obstrucción total o parcial de cualquier sistema de protección o seguridad de la empresa. Así como la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.

14.- No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad e higiene, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas de protección y de prevención derivadas de la Actividad Preventiva y muy especialmente la negativa al uso correcto de los Equipos de Protección Individual. (E.P.I.)

15.- La aceptación de favores o recompensas de cualquier índole en perjuicio de los intereses de la Empresa.

16.- El consumo de productos propiedad de la empresa que no hayan sido previamente abonados así como venderse o cobrarse a sí mismo.

17.- Realizar negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.

18.- La utilización para uso propio y particular de los medios materiales y elementos de comunicación (en especial el teléfono, Internet y correo electrónico) quedando facultada la empresa para acceder a las comunicaciones con el objeto de verificar el fraude cuando existan indicios razonables de uso indebido de los mismos.

Artículo 17. Régimen de sanciones y prescripción

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

1.- Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

2.- Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3.- Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

b) Rescisión del contrato por despido disciplinario.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

4.- Las faltas enumeradas en el convenio prescribirán:

Las leves a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Los plazos reseñados comenzarán a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de los hechos.

Artículo 18. Ropa de trabajo.

1.-La empresa proveerá al trabajador de uniforme de trabajo y zapatos de seguridad para la prestación del servicio, siendo el trabajador responsable de mantenerlos en buen estado.

2.-El trabajador no podrá usar la ropa laboral entregada por la empresa para ninguna actividad ajena a las de la propia empresa.

Artículo 19. Buenas Prácticas de trabajo.

Los trabajadores se obligan a:

1. Cumplir estrictamente con el Manual de Buenas Prácticas de la Empresa.

2. Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.

3. Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

4. Contribuir a la mejora de la productividad.

Artículo 20. Plan de Igualdad.

1.- Es pretensión de la empresa y sus trabajadores, de conformidad con las previsiones de la Ley 3/2007 de 22 de marzo de 2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sobre la base del más absoluto respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo principal de este Plan es superar el planteamiento basado exclusivamente en la prohibición de discriminar para adoptar una perspectiva más amplia que abarca la obligación de impedir la discriminación y promover la igualdad efectiva.

2.- A partir de la definición legal del plan de igualdad como conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, las medidas a considerar para su valoración en la negociación del plan de igualdad en la empresa, tendrán en consideración los criterios a los que se refiere el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose en la negociación establecer medidas de acción positiva en materia de condiciones de contratación, promoción o formación, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

En el marco de esta política, cuyo objeto es el de establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, el Grupo. pondrá en marcha acciones cuyos objetivos persiguen:

a) Fomentar la aplicación de medidas de equiparación personal y profesional de manera permanente entre todas las personas que forman parte del Grupo independientemente de su sexo.

b) Impulsar programas y acciones para la eliminación de barreras físicas y sociales que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a uno de los dos sexos y hoy pueden ser desempeñados por ambos.

c) Sensibilizar y preparar a todas las personas integrantes del Grupo para que favorezcan la igualdad de trato y de oportunidades, eliminen los tratos discriminatorios y eviten el uso sexista del lenguaje

3.- Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo. El Grupo, siguiendo con su compromiso en la defensa de la dignidad de todos los trabajadores/as, apuesta por crear y/o mantener un entorno laboral que respete la dignidad y libertad personal. Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona. En virtud de este derecho, la Dirección y la representación de los trabajadores/as se comprometen a crear, mantener y proteger, con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respeten los derechos, la dignidad y la libertad sexual de todas las personas que trabajan en la organización.

De manera especial se destaca el papel que las personas con puestos directivos deben jugar a la hora de garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades. Por este motivo, el Grupo. hace público que no se tolerarán situaciones ciertas de acoso sexual o por razón de sexo en nuestra organización.

El objeto de este protocolo es recopilar las recomendaciones básicas para la prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus modalidades en y establecer las pautas de actuación en el caso de sospecha del mismo. Dicho protocolo afectará a todos los centros de trabajo del Grupo.

Declaración de Principios:

- Garantizar un ambiente de trabajo digno, igualitario y no discriminatorio a todas las personas

- Garantizar la protección y ayuda a la víctima, así como su derecho a la intimidad y privacidad

- Considerar explícitamente el acoso como falta muy grave que conlleva las oportunas sanciones

- Garantizar el carácter urgente, ágil y confidencial del citado proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

Garantizar la participación de la representación del personal en la tramitación del proceso.

Definiciones:

Acoso Sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso ambiental (indirecto): su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. Esta conducta repercute en el ambiente de trabajo. Como ejemplo se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas de contenido sexual, etc. Suele darse entre compañeros sin presión ni relación de poder jerárquico entre acosador/a y acosado/a.

Chantaje sexual (directo): cuando la negativa o sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, etc. Suele darse entre personas que mantienen una relación de poder jerárquico entre acosador/a y acosado/a.

Algunas de las situaciones habituales de chantaje sexual son:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación directa por razón de sexo.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo.

Taxonomía de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

Faltas leves:

- Chistes de contenido sexual sobre la mujer o el hombre
- Piropos o comentarios sexuales contra los trabajadores/as
- Pedir reiteradamente citas
- Acercamiento excesivo
- Hacer gestos y miradas insinuantes

Faltas graves:

- Hacer preguntas sobre su vida sexual
- Hacer insinuaciones sexuales
- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones

Faltas muy graves:

- Abrazos y besos no deseados
- Tocamientos, pellizcos
- Acorralamientos
- Presionar para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas
- Realizar actos sexuales bajo presión de despido
- Asalto sexual

Procedimientos

Procedimiento Preliminar

Siempre que la persona afectada esté de acuerdo, se intentará resolver el problema de manera preliminar en primera instancia.

La persona afectada comunicará al Comité de Igualdad o alguno de sus miembros de manera verbal o por escrito el supuesto acto de acoso

En caso de ser otra persona diferente a la afectada la que comunique la situación de acoso lo hará por escrito. El Comité de Igualdad se reunirá con el supuesto agresor/a y/o con ambas partes con la finalidad de conseguir la interrupción de la situación de acoso y alcanzará una solución aceptada por ambas partes. En el más breve plazo de tiempo posible, como máximo 7 días, el Comité de Igualdad dará por finalizado el procedimiento preliminar, proponiendo, si lo estima oportuno, incluso la apertura del procedimiento formal. Si el/la denunciante no queda satisfecho/a con la solución propuesta o la misma es incumplida por el agresor/a, podrá presentar la denuncia por el procedimiento formal.

Procedimiento Formal

La persona que denuncia podrá hacer llegar su denuncia por cualquier medio o persona al Comité de Igualdad o a cualquiera de sus miembros.

En caso de no ser la víctima la que realice la denuncia ésta deberá entregarse al Comité de Igualdad o a cualquiera de sus miembros por escrito.

Cuando se trate de denuncias verbales, el Comité de Igualdad valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante la Dirección de la Empresa o alguien que la represente, deberán remitir de forma inmediata dicha denuncia al Comité de Igualdad para el inicio de la investigación.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona elegida del Comité de Igualdad como instructor/a y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso. Dicho instructor/a determinará el momento y la necesidad de formalizar por escrito la denuncia.

Medidas cautelares

En los casos de denuncia de acoso sexual y hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, el Comité de Igualdad solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004 de 20 de Diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (Art. 21.1), mediante escrito que dirigirá al Departamento de Personas y Valores de la empresa. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Tramitación

En el plazo de 3 días laborales el Comité de Igualdad nombrará una persona que hará de instructor/a con la víctima y se encargará de las investigaciones preliminares oportunas, tras lo cual, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo. Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento del Departamento de Personas y Valores la existencia de la misma y el inicio de actuaciones.

El Instructor/a con la víctima

No podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes.

Llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados, manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

No podrá tener lazos de consanguinidad hasta 2º grado con ninguna de las personas afectadas por la denuncia.

Dicha persona requerirá de la autorización del Departamento de Personas y Valores para entrevistarse con personas diferentes del acosado/a y presunto acosador/a, así como para acceder a las dependencias de la empresa.

Sus competencias serán las siguientes:

- Asistir durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.

- Representar a la víctima ante el Comité de Igualdad, siempre que ésta así lo determine.

- Efectuar las entrevistas con las personas afectadas.

- Recabar la intervención de expertos.

- Mantener las reuniones con las personas implicadas que estime oportunas.

- Tener acceso a los centros de trabajo.

- Prestar la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitase la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de la empresa de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.

- Reportar al Comité de Igualdad un informe preliminar.

Informe de Conclusiones

En el plazo máximo de quince días laborales, contados a partir de la presentación de la denuncia, el Comité de Igualdad, finalizada la investigación, y previa presentación del Informe Preliminar por parte del Instructor/a elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura

ra de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada. Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos, a la Dirección Corporativa de Personas y Valores. Corresponde sólo a dicho Departamento el incoar la posible actuación disciplinaria.

Circunstancias agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

Represalias:

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

- Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación.
- Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.
- Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aún si después de la investigación no se ha podido constatar. Sin embargo, las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

Comité de Igualdad

Cualquier persona que forme parte del Comité de Igualdad involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En este caso, la parte correspondiente sustituirá al objeto de restablecer la totalidad del Comité de Igualdad.

Competencias y atribuciones del Comité de Igualdad:

- Recibir todas las denuncias por acoso.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del Comité de Igualdad se le requiera, previa autorización del Departamento de Personas y Valores.
- Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personas y Valores las medidas precautorias que estime convenientes.
- Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la Dirección de Personas y Valores de la empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Anualmente, efectuar un informe, sin datos concretos, del conjunto de actuaciones en materia de acoso, que elevará al Departamento de Personas y Valores.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

Difusión del protocolo

Se dará publicidad a este protocolo mediante su publicación en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo.

De manera especial se enviará a todas las personas del Comité de Dirección y a los delegados de prevención del Grupo, así como a los miembros del Comité de Igualdad.

Otras disposiciones

- En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a los Sindicatos, Órganos directivos y Órganos de gobierno, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso.

- En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la empresa tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

- Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

- Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de puesto de trabajo, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales, siendo potestativo de la empresa su concesión.

- Si por parte del agresor/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

- Tanto el Departamento de Personas y Valores como los Sindicatos deberán proporcionar información y asesoramiento a cuentas empleados/as lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual.

DISPOSICIÓN FINAL.

Lo pactado en este documento queda sujeto al estricto cumplimiento por ambas partes de todas sus cláusulas y condiciones.

Para todo lo no pactado en este documento, se mantienen las disposiciones legales y contractuales en vigor.

Bronchales, a, 17 de Diciembre de 2015.

ANEXO 1.

TABLA SALARIAL 2016

Grupos Profesionales	Nivel	Salario Bruto Anual 2016	Salario Convenio mensual	Prorrata pagas mensual
Jefes de Departamentos	1	18.480	1.232,00	308,00
Especialista Mantenimiento, Oficial Aseguramiento Calidad, Jefe de Equipo	2	15.207	1.013,80	253,45
Oficial Mantenimiento, Oficial de Fabricación y Embotellado, Mantenedor Operativo, Ayudante de Aseguramiento de Calidad	3	14.732	982,13	245,53
Operario de Línea, Carretillero	4	14.150	943,33	235,83
Ayudante de Planta, Operario de Limpieza	5	13.833	922,20	230,55

CONCEPTOS EXTRASALARIALES:

Grupos Profesionales	Hora Extra	Hora Festiva	Nocturnidad
Jefe de departamento	16,24	24,36	13,53
Especialista Mantenimiento, Oficial Aseguramiento Calidad, Jefe de Equipo	13,51	20,27	11,26
Oficial Mantenimiento, Oficial de Fabricación y Embotellado, Mantenedor Operativo, Ayudante de Aseguramiento de Calidad	13,16	19,74	10,97
Operario de Línea, Carretillero	11,67	17,49	9,72
Ayudante de Planta, Operario de Limpieza	10,21	15,31	8,50

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL JÚCAR

Núm. 67.010

Se somete al trámite de Información Pública en competencia de proyectos la siguiente solicitud de concesión de aguas, presentada en esta Confederación Hidrográfica del Júcar:

EXPEDIENTE: 2014CP0141

PETICIONARIOS: DANIEL BERTOLÍN SANZ Y MARÍA REDON PEREZ.

TÉRMINO DONDE RADICAN LAS OBRAS: SARRIÓN (TERUEL)

MASA DE AGUA SUBTERRÁNEA: 080.103 JAVALAMBRE- ORIENTAL

ZONA AGRARIA: CABECERA DEL MIJARES- TERUEL

DESTINO DEL AGUA:

Captación	Uso	Sist. Riego	Tipo Cultivo	Superficie
1	Riego	Micro aspersión	Carrascas truferas	9,25 Has.

NECESIDADES HÍDRICAS TOTALES:

VOLUMEN MÁXIMO ANUAL (m³/año): 9.250,6

CAUDAL MÁXIMO INSTANTÁNEO (l/s): 12

Las características técnicas de cada captación quedan reflejadas en la siguiente tabla:

Nº	Pol	Par	Municipio	Provincia	Prof. Pozo (m)	Diam. Pozo (mm)	X (U.T.M.) ETRS89	Y (U.T.M.) ETRS89	Pot. Bomba (CV)	Prof. Bomba (m)
1	37	48	Sarrión	Teruel	215	200	688.103	4.445.589	40	200

De acuerdo con lo establecido en el Texto Refundido de la Ley de Aguas (R. D. Legislativo 1/2001) y en el Reglamento del Dominio Público Hidráulico (R.D. 849/1986), se inicia el trámite de información pública del proyecto presentado, por un plazo de UN MES a contar desde la publicación del presente anuncio.

Durante dicho plazo se admitirán otras peticiones que tengan el mismo objeto que la que se anuncia o que sean incompatibles con ella. A las instancias se acompañarán los documentos técnicos preceptivos debidamente precintados, no admitiéndose otras peticiones en competencia transcurrido el plazo fijado. Los documentos podrán presentarse en el Registro de la Confederación Hidrográfica del Júcar (Avda. Blasco Ibáñez, nº 48 de Valencia), o por cualquier otro medio admitido por las disposiciones vigentes. Asimismo y de conformidad con lo establecido en el artículo 105 del citado Reglamento se denegará la tramitación posterior de toda petición presentada que suponga una utilización de caudal superior al doble de la que figura en la petición inicial, sin perjuicio de que el peticionario que pretenda solicitar un caudal superior al límite fijado, pueda acogerse a la tramitación indicada en el apartado 3 de dicho artículo.

En el mismo plazo mencionado podrá examinarse el proyecto aportado por el peticionario en esta Confederación Hidrográfica, así como presentar las reclamaciones que se estimen procedentes en los Registros referidos en el apartado anterior.

El Acto de Desprecintado de los documentos técnicos presentados, al que podrán asistir los interesados, se realizará a las 12 h. del séptimo día laborable, contado desde la terminación del plazo de un mes antes citado, levantándose al final del mismo el Acta correspondiente.

Valencia, 13 de enero de 2016.- EL SECRETARIO GENERAL, Carlos Fernández Gonzalo

Núm. 67.011

ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA EN RELACIÓN CON EL EXPEDIENTE DE CONCESIÓN DE AGUAS SUBTERRÁNEAS

Se somete al trámite de Información Pública en competencia de proyectos la siguiente solicitud de concesión de aguas, presentada en esta Confederación Hidrográfica del Júcar:

EXPEDIENTE: 2014CP0160

PETICIONARIO: DANIEL BERTOLÍN SANZ, MARÍA REDON PEREZ Y MANUEL BRUN IZQUIERDO.

TÉRMINO DONDE RADICAN LAS OBRAS: SARRIÓN (TERUEL).

MASA DE AGUA SUBTERRÁNEA: 080.103 JAVALAMBRE- ORIENTAL

ZONA AGRARIA: CABECERA DEL MIJARES- TERUEL

DESTINO DEL AGUA: