NUMERO 7.939

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACION

TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION PROVINCIAL DE GRANADA

Resolución derivación de responsabilidad (expediente: 2009/419)

EDICTO DE NOTIFICACION

D. Félix Usúa Palacios, Subdirector Provincial de Procedimiento Ejecutivos y Especiales de Recaudación

HACE SABER: de conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. del 27), según la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero (B.O.E. del 14) que modifica la anterior y la Ley 24/2001, de 27 de diciembre (B.O.E. del 31) de Medidas Fiscales, Administrativa y del Orden Social y habiéndose intentado la notificación al interesado, sin que haya sido posible practicarla por causas no imputables a la Tesorería General de la Seguridad Social, se pone de manifiesto, mediante el presente edicto, que se encuentran pendientes de notificar los actos cuyo interesado, número de expediente y procedimiento se especifican en relación adjunta.

En virtud de lo anterior dispongo que los sujetos pasivos, obligados con la Seguridad Social indicados, o sus representantes debidamente acreditados, podrán comparecer ante los órganos responsables de su tramitación en esta Dirección Provincial, en el plazo de diez días, contados desde el siguiente a la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia o Comunidad Autónoma y en el Ayuntamiento correspondientes para el conocimiento del contenido íntegro de los mencionados actos y constancia de tal conocimiento, en horario de 9 a 14 horas, de lunes a viernes, excepto festivos en la localidad.

Asimismo, se advierte a los interesados que, de no comparecer en el citado plazo, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales desde el día siguiente al vencimiento del plazo señalado para comparecer.

Granada, a 11 de junio de 2010.- El Subdirector Provincial, fdo.: Félix Usúa Palacios

RELACION ADJUNTA
NAF/CCC/CIF: 52528839-J
NOMBRE/RAZON SOCIAL: BENJAMIN CENIS MESAS ALARCON
DOMICILIO: C/ CUEVAS DEL NEGRO, 18817 BENAMAUREL (Granada)
EXPEDIENTE: 2009/419
PROCEDIMIENTO: DERIVACION DE RESPONSABILIDAD SOLIDARIA - RESOLUCION
CONCEPTO: DESCUBIERTOS
DEUDOR ORIGINAL: METALISTERIA MESAS, S.L. CIF-B-18601393
PERIODO DE LA DEUDA: MAYO/2007 A JULIO/2007 Y SEPTIEMBRE/2007 A MARZO/2008
IMPORTE DEUDA: 20.724,97 euros
Nº DE DOCUMENTOS: 2

NUMERO 8.141

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO
DELEGACION PROVINCIAL DE GRANADA

EDICTO

N/Rfra.: Serv. Admón. Laboral
Relaciones Colectivas.
Expte.: 9/2010
Empresa: Lobeca, S.A.
Código Convenio: 1802062

Visto el texto de Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa Lobeca, S.A., acordado entre la representación de la Empresa y de los trabajadores, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo,

Acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial.

Segundo. Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del indicado texto en el B.O.P.

Granada, 24 de junio de 2010.- La Delegada Provincial P.S.R. Decreto 136/2010, la Secretaria General, fdo.: Inmaculada Puertas Tejero.

CONVENIO COLECTIVO DE LOBECA S.A.

CAPITULO PRIMERO: AMBITO TERRITORIAL Y TEMPORAL

ARTICULO 1.- AMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación y regulará las condiciones laborales entre la empresa LOBECA S.A. y sus trabajadores en la Provincia de Granada, así como en cualquier otro centro que la empresa pudiera ubicar fuera de esta provincia.

ARTICULO 2.- AMBITO TEMPORAL

El periodo de vigencia del presente Convenio será de tres años, desde el 1 de enero del 2010 al 31 de diciembre del 2012, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, prorrogándose tácitamente de año en año a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie tres meses antes o después de su vencimiento.

ARTICULO 3.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo no significará en ningún caso la derogación ni disminución de las condiciones mas beneficiosas que ha título individual pudieran tener reconocidas los trabajadores.

ARTICULO 4.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

El presente Convenio Colectivo se considerará como una unidad integrada por todo su articulado y sus tablas

anexas, asumiendo su cumplimiento y vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la improcedencia de alguna de las cláusulas pactadas, deberá ser revisado el Convenio Colectivo en su totalidad, si alguna de las partes así lo solicitara en el plazo de 30 días desde la resolución judicial.

ARTICULO 5.-COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION DEL CONVENIO COLECTIVO

Para la interpretación del presente Convenio Colectivo se crea una Comisión paritaria, integrada por el Delegado de personal, y dos trabajadores de las que han participado en la negociación del presente Convenio y la Dirección de la Empresa LOBECA S.A.

La resolución de esta Comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o judicial.

El plazo para esta resolución será de siete días, para asuntos extraordinarios y de catorce días para asuntos ordinarios.

En caso de desacuerdo, las partes se someterán en caso de conflictos colectivos al Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos establecido en el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía SERCLA (BOJA nº 48 de 23-4-96). En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) para los conflictos individuales, previsto en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005 (B.O.J.A. nº 68 de 8-4-2005), a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

Ambas partes podrán asistir a las reuniones que se fijen con los asesores que ambas partes consideren convenientes.

CAPITULO SEGUNDO.- ORGANIZACION DEL TRABAJO Y CLASIFICACION Y DEFINICION DEL PERSONAL.

ARTICULO 6.- ORGANIZACION DEL TRABAJO:

La Dirección de la Empresa, como responsable del servicio y funciones que en cada momento sean convenientes, establecerá los sistemas de racionalización, mecanización y automatización, que se estimen oportunos, creara o modificará los puestos de trabajo cuando sea necesario, procediendo a la fijación de la plantilla con arreglo a las necesidades de trabajo, sin que ello perjudiquen los derechos del personal y todo ello de acuerdo con el/los representantes de los trabajadores.

ARTICULO 7- CLASIFICACION Y DEFINICION DEL PERSONAL:

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realice en los siguientes grupos.

1- TECNICOS

2- ADMINISTRATIVOS.

3- MERCANTILES.

4- OBREROS.

5- PERSONAL OFICIOS VARIOS.

GRUPO 1 TECNICOS: Quedan clasificados en este grupo quienes realicen trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia practica, ejerciendo funciones de tipo facultativo técnico o de dirección especializada.

GRUPO 2 ADMINISTRATIVOS: Quedan comprendidos en este grupo quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

GRUPO 3 MERCANTILES: Comprende el personal que se dedique a la promoción de ventas comercialización de los productos elaborados por la empresa y el desarrollo de la publicidad como también a la venta de los mismos, tanto al detallista o por el sistema de autoventa, ya trabaje en la localidad donde radica la empresa y la fabricación de los productos, como en aquellos en las que existan oficinas, depósitos de distribución o Delegados de ventas propias.

GRUPO 4 OBREROS: incluyen este grupo el personal que ejerce fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico.

GRUPO 5 PERSONAL DE OFICIOS VARIOS: Incluye a este grupo al personal que conoce o practica un oficio clásico de índole material o mecánica, ya sea con especialización o sin ella.

En los anteriores grupos se comprenderán las siguientes categorías:

CATEGORIAS DEL GRUPO 1 TECNICOS:

ENCARGADO GENERAL: Es quien bajo las ordenes inmediatas de la dirección coordina y controla las distintas secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades ordenando la ejecución al trabajo, respondiendo ante la empresa de los mismos y de su gestión.

JEFE FABRICACION Y TALLER: Es quien a las ordenes de la empresa lleva por delegación la dirección del taller y sabe ejecutar, plantear y preparar todos los trabajos que en el mismo se realicen.

ENCARGADO DE DIRECCION: Es quien a las ordenes de la empresa bajo ordenes inmediatas del encargado general coordina y controla la sección en la que está destinado, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades ordenando la ejecución de los trabajos, respondiendo de su gestión ante el encargado general.

AUXILIAR LABORATORIO: Es quien bajo la supervisión de su superior, realiza análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

CATEGORIAS DEL GRUPO 2 ADMINISTRATIVOS.

JEFE DE ADMINISTRACION: Es el trabajador con conocimientos técnicos y prácticos, coordina la sección a su cargo, distribuye el trabajo entre los oficiales y auxiliares que de el dependan, realizando por sí mismo los trabajos que correspondan y tiene a su vez responsabilidad inherente a su cargo:

OFICIAL 1 ADMINISTRATIVO: Es el trabajador que bajo las ordenes del jefe de administración tiene asignadas determinados servicios y con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza funciones de facturación, administración y /o contabilidad.

OFICIAL 2 ADMINISTRATIVO: Es el oficial que bajo las ordenes del jefe de sección realiza trabajos de administración y contabilidad.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Es el trabajador que en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones, realiza trabajos auxiliares de facturación, administración y /o contabilidad, tendrá igualmente esta categoría los que realicen trabajos de mecanografía.

TELEFONISTA: Es la persona que atiende las llamadas telefónicas y las distribuye correctamente, tomando nota en caso de ausencias, recibe las visitas avisando a las personas que corresponda y lleva el control de las mismas, recibe funciones de vigilancia y lleva los trabajos administrativos de correos y paquetería.

CATEGORIAS GRUPO 3 MERCANTILES

JEFE DE VENTAS: Es quien al frente de la sección central de ventas o de propaganda y /o publicidad de la empresa y a las ordenes inmediatas de la dirección, orienta y da unidad a la labor de todo el personal integrado en su sección.

PROMOTOR PROPAGANDA Y /O PUBLICIDAD: Es quien realiza y orienta la propaganda y publicidad comercial.

VENDEDOR AUTOVENTA: Es quien se ocupa de efectuar la distribución a clientes, conduciendo el vehículo apropiado que se le asigna, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de las mercancías y en su caso promoción de ventas y publicidad, informando directamente a sus superiores de su gestión, procurando el mantenimiento y conservación de su vehículo.

CATEGORIAS GRUPO 4 OBREROS:

JEFE DE TURNO: Es el trabajador que bajo las ordenes del encargado general, dirige los trabajos de línea correspondiéndole las responsabilidades de los trabajos que realicen el equipo de trabajadores a sus ordenes. Mantendrá el orden y limpieza asegurando el máximo rendimiento del complejo industrial de la línea asignada.

OFICIAL 1ª FABRICACION/ ENVASADO: Es el trabajador que en posesión de los conocimientos necesarios y bajo las ordenes del jefe de sección se ocupa del manejo, vigilancia y manipulación de las maquinas de fabricación, sea cual fuere su complejidad.

OFICIAL 2ª FABRICACION/ENVASADO: Es el trabajador que en posesión de los conocimientos necesarios, se ocupa del manejo y vigilancia de las maquinas de fabricación.

OFICIAL 3ª: Es quien ayuda a la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a estos en caso de ausencia mientras dure su situación laboral en esta categoría.

CARRETILLERO: Es el trabajador que en posesión de los conocimientos necesarios para el buen cumplimiento de sus funciones y permiso de conducir, bajo las ordenes del encargado realiza los trabajos del manejo de una carretilla de automóvil para efectuar las operaciones de movimientos de mercancías y envase en los almacenes, asumiendo la responsabilidad del buen funcionamiento y mantenimiento del vehículo procurando siempre el máximo rendimiento del mismo.

CATEGORIAS GRUPO 5 PERSONAL OFICIOS VARIOS

ENCARGADO DE ALMACEN: Es el trabajador que en conocimiento técnicos y prácticos necesarios, dependiendo del jefe de turnos realiza las funciones de control de movimiento, de entrada y salida y las existencias del almacén, dirige y supervisa las operaciones de carga y descarga de los camiones y realiza las funciones administrativas en relación con la complementación de los documentos previstos para el control del almacén.

OFICIAL 1ª: Es quien poseyendo uno de los oficios clásicos los practica y aplica con tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen un total empeño o delicadeza, tendrán esta categoría los conductores de camiones, tractores, coches de turismo o maquinas móviles que requieran estar en posesión del permiso de conducir, así como electricistas y mecánicos.

OFICIAL 2ª: Es el trabajador que en posesión en conocimiento de almacén y carretillas, efectúa los trabajos que les indican los jefes y oficiales de 1ª.

CONDUCTOR REPARTIDOR: Es el trabajador que con el adecuado permiso de conducir se ocupa de distribuir los productos a los clientes de la empresa, conduciendo el vehículo que se asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de mercancías.

PEON: Es el trabajador encargado de trabajos que para su realización se requiera predominantemente esfuerzo físico.

PERSONAL DE LIMPIEZA: Es quien a servicio de la empresa se dedicará a la limpieza de los locales de fabricación, almacén, servicios y oficinas.

ARTICULO 8.- TRABAJOS DE INFERIOR O SUPERIOR CATEGORIA:

1º - El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que corresponda su categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a cinco meses durante un año o siete meses durante dos años, podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2º - Contra la negativa de la empresa y previo informe del o los representantes de los trabajadores, podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

3º - Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la categoría que efectivamente realice.

4º - Si por necesidades perentorias o imprescindibles de la actividad productiva el empresario, precisará destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categorías inferior a la suya silo podrá hacerlo por un plazo de quince días como máximo con carácter general, excepto por vacaciones que el plazo será de 30 días manteniéndole la retribución y demás derechos derivados, de su categoría profesional y comunicándolo al representante/s legales de los trabajadores.

CAPITULO TERCERO RETIBUCIONES

ARTICULO 9.- SALARIO BASE

El salario base tiene carácter de fijo y será la parte de las retribuciones del trabajador fijadas por unidad de tiempo en función de su nivel profesional.

De igual forma tendrán consideración de salario el plus de nocturnidad, así como cualquier otro incentivo que la empresa abonara a sus trabajadores.

ARTICULO 10.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a tres pagas extraordinarias consistentes en 30 días de salario real cada una de ellas y que se harán efectivas dentro de los veinte primeros días de los meses de marzo, julio y diciembre de cada año.

El trabajador que ingrese o cese durante el transcurso del año percibirá la parte proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado, computándose la fracción del mes como unidad completa a efectos de liquidación de dichas pagas extras.

ARTICULO 11.- ANTIGÜEDAD

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán aumentos periódicos por años de servicio abonándose hasta cuatro bienios al 5% y cuatrienios al 10% cada uno sobre el respectivo salario base siendo por tanto el máximo señalado al respecto para una antigüedad de 18 años en la empresa será de un 45%.

Los trabajadores que vinieran percibiendo un porcentaje superior al 45% se le respetarán dicho porcentaje.

Los trabajadores que ingresen el la empresa a partir de la entrada en vigor del presente Convenio no devengan antigüedad alguna.

ARTICULO 12.- REVISION SALARIAL:

Para el presente año 2010 el incremento salarial será del 1,3 %. Para el año 2011 el incremento salarial será igual al IPC real del año 2010 mas 0,5 puntos. Para el año 2012 el incremento salaria será igual al IPC real del año 2011 mas 0,5 puntos.

ARTICULO 13- DIETAS Y KILOMETRAJE

Los trabajadores que por razón de su trabajo tengan que realizar tres comidas, pernoctar fuera de su domicilio, percibirán en concepto de dietas, las siguientes cantidades:

- Media dieta, desayuno y almuerzo.....16 euros
- Cena.....13 euros
- Dieta completa con alojamiento..... 60 euros

ARTICULO 14.- PLUS DE NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas se considerarán nocturnas, y tendrán una retribución específica equivalente al 25% del salario base más antigüedad.

ARTICULO 15.- TRABAJOS EN SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS

Los trabajos que se realicen días festivos o domingos, tendrán un plus equivalente al 90% por cada hora normal de trabajo.

En ningún caso el trabajador podrá ser obligado a trabajar en dichos días, ni ser sancionado por negarse a realizar dichos trabajos.

ARTICULO 16.- DESPLAZAMIENTOS

En concepto de desplazamientos las empresas abonarán a los trabajadores los siguientes la cantidad de 3 euros por día efectivamente trabajado.

Los trabajadores que por dicho concepto vinieran percibiendo una cantidad superior a la dicha se les respetaran dicha cantidad.

COMPLEMENTOS SOCIALES Y ASISTENCIALES.

ART. 17.- ENFERMEDAD, ACCIDENTE, HOSPITALIZACION:

La empresa completara en el supuesto de incapacidad laboral transitoria por enfermedad, accidente u hospitalización hasta el 100% del salario real que viniera percibiendo el trabajador incluidos todos sus conceptos retributivos.

En el caso de baja por enfermedad común el trabajador percibirá dicho complemento a partir del 10ª día de dicho supuesto.

Con carácter adicional a lo indicado la empresa abonará a los trabajadores un importe de 1´67 euros diario

ART. 18 INDEMNIZACION POR MUERTE E INVALIDEZ:

Se establece una póliza de seguro por un importe de 18.540 euros. Esta indemnización será abonada en el supuesto de Incapacidad Permanente total o absoluta para su trabajo habitual.

En el supuesto de muerte se abonará igualmente la misma cantidad de 18.540 Euros, a los herederos legales o a quien el trabajador designe.

ART. 19.- GRATIFICACION POR FIDELIDAD Y VINCULACION A LA EMPRESA:

Los trabajadores /as que con una antigüedad mínima de 10 años en la empresa, podrán acogerse a la jubilación anticipada y percibirán las siguientes cantidades por este concepto:

A los 60 años.....12 mensualidades
A los 61 años.....10 m.
Alos 62 años.....9 m.
Alos 64 años.....6 m.

La empresa se compromete a la contratación de otro trabajador/ a cuando se produzca un cese en la empresa por jubilación anticipada.

ARTICULO 20.- PRIVACION DEL CARNET DE CONDUCIR:

La privación del carnet de conducir o su rebaja, por sí, no comportará en ningún caso la resolución de la relación laboral, salvo causas justificadas de despido por la empresa, en tal caso podrá concederle al trabajador/ a privado del carnet de conducir sus vacaciones anuales y cambiarle a otro puesto de trabajo mientras tanto entre de nuevo en la posesión del permiso de conducir.

CAPITULO CUARTO. SEGURIDAD Y SALUD

ARTICULO 21- ROPA DE TRABAJO:

La empresa suministrará al personal cada seis meses un mono bata según se trate personal masculino o personal femenino, debiendo ser dicha ropa de un tejido resistente y adecuado, así como un par de guantes cuando el trabajo lo requiera, igualmente, dos pares de calzado al año.

La empresa tendrá a disposición de los trabajadores que realicen trabajos al aire o bien en patios, ropa que le proteja del agua y del frío.

La empresa se compromete a sustituir las prendas de trabajo si por su uso se deteriora antes del tiempo señalado.

ARTICULO 22.- DELEGADOS/AS DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

La empresa deberá definir en función de su trabajo y características de riesgo existentes, la modalidad de organización de recursos en sintonía con lo establecido en el RD. 39/1997, para la realización de la actividad preventiva. Dicha actividad deberá realizarse, teniendo en cuenta, los siguientes principios:

* evitar los riesgos
* evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
* Combatir los riesgos en su origen
* Adaptar a las personas o, en su caso cambiándolos de puesto.
* Atenuar el trabajo monótono y repetitivo.
* Sustituir los peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
* Planificar la prevención
* Dar las debidas instrucciones a los trabajadores/as.

Por parte de los trabajadores / as se deberá efectuar entre otras cosas, las siguientes actuaciones:

* Usar adecuadamente los medios de trabajo que se pongan a su disposición.
* Usar adecuadamente, los medios de protección que sean facilitados por la empresa.
* Utilizar los dispositivos de seguridad existentes.
* Informar a la empresa de cualquier circunstancia que se produzca en seguridad e higiene.
* Colaborar con la empresa, para la aplicación de toda la normativa de seguridad e higiene, en todo lo no dispuesto se estará a los establecidos en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, y los diversos reglamentos que la desarrollan.

CAPITULO QUINTO

JORNADAS DE TRABAJO, HORAS EXTRAORDINARIAS:

ART. 23.- JORNADA DE TRABAJO:

La jornada laboral será de 40 horas semanales prestadas de lunes a viernes a razón de 8 horas diarias.

La distribución de las 8 horas diarias será durante los meses de octubre a abril (ambos incluidos) de 7 h. a 15 h. En estos meses habrá un puesto de carretillero que tendrá el siguiente horario de lunes a viernes de 8 h. a 14 h. Y de 16 h. a 18 h. Para cubrir este puesto se fijará un turno semanal entre los trabajadores que desempeñen el puesto de carretillero.

En los meses de mayo a septiembre (ambos incluidos) la distribución del horario será de 7 h. a 15 h., y de 15 h. a 23 h., otro turno. Estos horarios serán cubiertos con turnos rotatorios por todo el personal de la empresa con jornada completa, turnos que serán fijados semanalmente por la dirección de la Empresa.

Durante la jornada diaria, los trabajadores tendrán una pausa de 20 minutos para tomar el bocadillo, minutos que serán computados como tiempo de trabajo efectivo.

En los meses de octubre a abril, la Empresa podrá fijar periodos de doble turno (uno de 7 h. a 15 h. Y otro de 15 h. a 23 h.), por necesidades de producción.

ART. 24 HORAS EXTRAORDINARIAS:

Quedan totalmente prohibidas las horas extraordinaria, si por necesidades ineludibles, tales como fuerza mayor, estas hubieran de realizarse, bajo ningún concepto podrán superar las dos horas extraordinarias día, debiendo ser abonadas las mismas al 100 por 100 de su valor real.

La realización de horas extraordinarias, deberán ser comunicadas al representante de los trabajadores.

CAPITULO SEXTO

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS, FIESTAS:

ART. 25. VACACIONES

Todo el personal afectado por este convenio, disfrutará de unas vacaciones de 30 días ininterrumpidos al año. El Personal que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondientes al número de meses trabajados, computándose la fracción del mes como unidad completa; La empresa junto con el representante de los trabajadores, confeccionara el calendario anual de vacaciones.

Los trabajadores conocerán como mínimo con tres meses de anterioridad el periodo asignado para el disfrute de sus vacaciones.

ARTICULO 26.- PERMISOS Y LICENCIAS

Los trabajadores adscritos al presente convenio tendrán derecho a licencias retribuidas en cualquiera de los siguientes casos y con la duración máxima que se indica:

- 20 días naturales y un premio de 600 euros en caso de matrimonio.
- 3 días por defunción del cónyuge o enfermedad grave del mismo.
- 3 días por nacimiento de hijos que se prolongará a uno más cuando dicho nacimiento tenga lugar en día festivo.
- 3 días por defunción o enfermedad grave de hijos, padres, padres políticos, nietos, abuelos, hermanos, hermanos políticos y hasta el segundo grado de consaguinidad.
- Cuando por tales motivos el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento de mas de 75 kilómetros a tal efecto el plazo será de 5 días
- 1 día por matrimonio de hijos.
- 3 días por traslado de domicilio.
- 3 días de asuntos propios.
- 1 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, o pareja de hecho legalmente inscrita e hijos, (se contemplarán los supuestos de acogimiento),
- Por el tiempo indispensable para el acompañamiento de asistencia medica de hijos menores de edad, siempre y cuando los dos cónyuges estuvieran trabajando.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de los deberes inexcusables de carácter público o personal, cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica si la hubiere.
- Para la realización de funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

ARICULO 27.- FIESTAS

Se estará a lo dispuesto por el calendario promulgado por la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía

Los días 24 y 31 de diciembre, 5 de enero, la jornada de trabajo será de un máximo de 4 horas debiendo finalizar a las 12 horas de dichos días, el viernes del Corpus Christi, será festivo así como el día 3 de mayo día de la Cruz.

ARTICULO 28.- EXCEDENCIAS

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

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

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

Se establece un periodo mínimo de dos meses de disfrute fraccionado de las excedencias contempladas en este apartado. Los periodos fraccionados no podrán ser superiores a tres en el cómputo de la duración máxima de cada excedencia, computando dicha duración máxima desde el día de inicio de disfrute del primer periodo. El disfrute fraccionado se debe solicitar con anterioridad al inicio de disfrute del primer periodo.

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

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación. Asimismo tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los 2 primeros años efectivos de excedencia, computándose este periodo desde el primer día del mismo incluido. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Asimismo, podrán solicitar su paso a situación de excedencia forzosa en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador/a excedente voluntario, solicitando su reingreso con 15 días de antelación, si no hubiera vacante de su categoría o similar, tendrá derecho a reingresar en la vacante que exista, o en la primera que se produzca de cualquier categoría en las condiciones de trabajo retributivas y demás propias de la vacante que ocupe, con derecho igualmente a ocupar la primera vacante de su categoría o similar que se produzca.

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

CAPITULO SEPTIMO

APLICACION DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

ARTICULO 29.- AUSENCIA JUSTIFICADA DEL PUESTO DE TRABAJO.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir éste derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad, o a disfrutar de un permiso de trece días

ARTICULO 30.- REDUCCION DE JORNADA.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada contemplados en este artículo, corresponderá al trabajador/a dentro de la jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la Dirección de recursos Huma-

nos con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En los supuestos y en aquellas secciones en las que el personal esté sujeto al régimen de turnos, y la solicitud del disfrute del derecho por parte del trabajador/a implicase la exención o fijación de un determinado turno u horario, dicha asignación estará condicionada a las implicaciones que con respecto al resto de trabajadores de la sección produzca. Así la solicitud de fijación de turno fijo o exención de uno de ellos, tendrá un carácter excepcional y deberá de justificarse. Podrá limitarse la asignación o exención de turno cuando dos o más trabajadores de la misma sección tengan derecho a la concreción.

ARTICULO 31.- SUSPENSION VOLUNTARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El trabajador podrá solicitar la suspensión voluntaria del contrato con reserva del puesto de trabajo, siempre que exista causa justificada, y por un periodo que no podrá ser inferior ni superior a quince días consecutivos al año, sin derecho a retribución y causando baja en la Seguridad Social.

El trabajador también podrá solicitar la suspensión voluntaria del contrato con reserva del puesto de trabajo, por enfermedad grave del recién nacido debidamente justificado de forma mensual, y por un periodo que no podrá ser superior a tres meses, sin derecho a retribución y causando baja en la Seguridad Social.

Con el fin de que el trabajador no se vea perjudicado por su baja en la Seguridad Social, éste podrá optar por suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social por el periodo de Suspensión voluntaria, si reúne los requisitos legales para ello, o solicitar expresamente que la empresa siga cotizando por él en la Seguridad Social, y que dicho importe le sean descontados una vez reincorporado el trabajador a su puesto de trabajo, en las nóminas correspondientes a los tres meses siguientes al de su reincorporación, o de la liquidación finiquita si se produjera su baja definitiva en la empresa dentro de dicho periodo de tres meses

ARTICULO 32.- EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

No se computará a efectos del Artículo 52 del Estatuto de los trabajadores, como falta de asistencia las ausencias por maternidad, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

Será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

A) El despido de las trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

B) El despido de las trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión por maternidad, y la de los trabajadores que hayan solicitado el permiso de lactancia, el permiso de dos horas en los supuestos de nacimiento de hijos/as prematuros, o que por cualquier causa hayan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, y reducción de jornada por guarda legal de menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia para cuidado de hijo o por cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

CAPITULO OCTAVO

DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 33.- DERECHOS SINDICALES:

En aplicación de la L.O.L.S. los trabajadores/ as afiliados a un sindicato podrán en el ámbito del centro de trabajo, celebrar reuniones previa notificación a la dirección de le empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo o en los descansos que se tengan reconocidos dentro de la jornada diaria.

Podrán recibir información que remita su sindicato.

Se acuerda que el delegado de personal podrá cumular las horas sindicales a fin de hacer uso más adecuado de las mismas.

Se establece un crédito de 30 horas mensuales para el delegado de personal.

ARTICULO 34.- TABLON DE ANUNCIOS:

La empresa pondrá a disposición del delegado de personal un tablón de anuncios en el centro de trabajo que sea visible a todos los trabajadores/ as del mismo a fin de que se puedan exponer todos las comunicaciones que se estimen oportunas en materia laboral, o de interés general para los trabajadores/ as.

CAPITULO NOVENO:

REGIMEN DISCIPLINARIO, FALTAS Y SANCIONES

ARTICULO 35.- CLASES DE FALTAS

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa, se clasificaran atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

ARTICULO 36.- FALTAS LEVES:

Se consideraran faltas leves las siguientes:

1ª. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivos justificados.

2º. La no comunicación, con 48 horas como minino de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite imposibilidad de hacerlo.

3º. El abandono del centro o de puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

4º. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

5º. La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

6º. Pequeños descuidos en la conservación del material.

7º. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación, que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de residencia habitual.

8º. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando hecho ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.

9º. La falta de respeto, de escasa consideración, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que hecho se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

10º. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

11º. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornadas laboral.

12º. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañe riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

13º. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves secándolos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

14º. Distraer a sus compañeros en el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves justificadas por tiempo superior al necesario.

15º. Usar medios telefónicos, telemáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares sin la debida autorización.

ART. 37.- FALTAS GRAVES.

Se consideraran faltas graves las siguientes:

1º. Mas de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho periodo, sin causa justificada.

2º. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3º. No prestar diligencia a la atención debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

4º. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

5º. El incumplimiento de las órdenes o las inobservancias de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riegos grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

6º. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o extrañe riesgo para la vida o salud, tanto de el como de otros compañeros.

7º. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o sus compañeros.

8º. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.

9º. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro o fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

10º. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

11º. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo de la empresa, o de personas de la misma sin la debida autorización para ello.

12º. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presentado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo, o para terceros.

13º. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería, accidente que observe en las instalaciones maquinaria o locales.

14º. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

15º. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y maquinas que el trabajador tenga a su cargo.

16º. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

17º. Consumo de bebidas alcohólicas o cualquier sustancia que repercuta negativamente en el trabajo.

ART. 38.- FALTAS MUY GRAVES.

Se consideraran faltas muy graves las siguientes:

1º. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de tres meses, más de veinte faltas durante seis meses.

2º. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

3º. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el centro de trabajo, gestión o actividad encomendados, el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

4º. A ser desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, maquinas, instalaciones, edificios, aparatos enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

5º. La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

6º. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de hecho pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

7º. La competencia desleal.

8º. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o sus subordinaos.

9º. El incumplimiento e inobservancia de las normas de prevención de riesgo laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

10º. El abuso de autoridad por parte de quien lo ostenta.

11º. La disminución voluntaria y reiterada, o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

12º. La desobediencia continuada y persistente.

13º. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de el, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

14º. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable de noticias, o información falsa referente a la empresa o al centro de trabajo.

15º. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puesto de mando o responsabilidad, o cuando hecho ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

16º. La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realización implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para la instalaciones o maquinarias de la empresa.

17º. La reincidencia en faltas graves aunque sea de distinta naturaleza dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

ARTICULO 39. SANCIONES, APLICACION.

1º. Las sanciones que la empresa pueda aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

FALTAS LEVES:

A) Amonestación verbal.

B) Amonestación por escrito.

FALTAS GRAVES:

A) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

FALTAS MUY GRAVES:

A) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.

B) Despido, para emplear esta ultima medida de despido, el trabajador tendría que haber sido sancionado por faltas graves o muy graves con anterioridad a la toma de esta ultima medida.

2º. Para la aplicación y graduación de las sanciones que antecede en el punto primero se tendrán en cuenta:

A) el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

B) La categoría profesional del mismo.

C) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3º. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostente la condición de representante legal o Sindical, le será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serna oídos, aparte del interesado los restantes miembros de la representación a que este permaneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

ARTICULO 40.- OTROS EFECTOS DE LAS SANCIONES.

La empresa anotara en los expedientes laborales de sus trabajadores, las sanciones que por faltas graves o muy graves se les imponga, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

CAPITULO DECIMO

DISPOSICIONES VARIAS.

ARTICULO 41.- CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA.

En todo lo no estipulado en este convenio se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores así como en el ACUERDO MARCO para la industria de Bebidas Refrescantes, u otras disposiciones o normas concordantes.

ARTICULO 42.- CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA:

Los contratos temporales o de duración determinada, que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo, como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el CAPITULO TERCERO DE LA ORDEN 21 de julio de 2005

(BOJA nº 146, de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el capítulo cuarto del decreto 149/2005 de 14 junio (BOJA nº 122 de 24 de junio).

TABLAS SALARIALES AÑO 2010. LOBECA, S.A.

GRUPO 1º TECNICOS:	SALARIO BASE/DIA
JEFE SUPERIOR	37.64
JEFE FABRICACION	37.64
ENCARGADO SECCION LABORATORIO	37.64
AUXILIAR LABORATORIO	27.19
GRUPO 2º ADMINISTRACION:	
JEFE ADMINISTRACION	37.64
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	28.26
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	27.28
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	27.19
TELEFONISTA.	27.19
GRUPO 3º MERCANTILES:	
JEFE VENTAS	33.20
INSPECTOR VENTAS	31.95
PROMOOR, PROPAGANDA Y PUBLICIDAD	30.55
VENDEDOR AUTOVENTA	29.68
GRUPO 4º OBREROS:	
JEFE DE TURNO	32.50
OFICIAL 1ª FABRICACION	28.28
OFICIAL 2ª FABRICACION	27.95
OFICIAL 1ª ENVASADOR	28.31
OFICIAL 2ª ENVASADOR	27.95
OPERARIO ENVASADOR	26.46
CARRETILLERO OFICIAL 1ª	27.62
GRUPO 5º PERSONAL OFICIOS VARIOS:	
OFICIAL 1ª	28.28
OFICIAL 2ª	27.95
CONDUCTOR REPARTIDOR	27.95
PEON	26.22
PERSONAL LIMPIEZA	26.22
TRABAJADOR DE 16 A 18 AÑOS	20.32
TRABAJADOR CONTRATO FORMACION	20.32

NUMERO 7.328

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE MEDIO AMBIENTE
AGENCIA ANDALUZA DEL AGUA
DIRECCION GENERAL DEL DOMINIO PUBLICO HIDRAULICO

Publicación de concesión, exp. TC-17/3283

EDICTO

Ref. exp. TC-1713283

El Director General del Dominio público Hidráulico, en el expediente de concesión de aguas públicas de la refe-