

1429

**AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA
INSTALACIÓN ELÉCTRICA - EXPEDIENTE AT-111/2009**

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo de Huesca, autorizando el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.

Visto el expediente iniciado en este Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo, a petición de VIALEX ROLDAN CONSTRUCTORA ARAGONESA, SL, con domicilio en Pza. De los Sitios, nº 17, Pral. Dcha. de ZARAGOZA, solicitando autorización para el establecimiento de la instalación LSMT y CT prefabricado de 630 KVA y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 54/97, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico

Visto el Proyecto de la instalación redactado por D. Ernesto Piedrafita Piedrafita, Ingeniero Técnico Industrial, colegiado nº 4714, visado nº 1188/2009 por el Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos Industriales de Aragón, y el Anexo al mismo redactado por el mismo técnico y visado el 24 de febrero de 2010 para VIALEX ROLDAN CONSTRUCTORA ARAGONESA, SL

Este Servicio Provincial ha resultado:

AUTORIZAR y APROBAR EL PROYECTO DE EJECUCIÓN de la instalación eléctrica emplazada en SABIÑANIGO, con el cumplimiento de las condiciones relacionadas en los informes emitidos por los organismos afectados.

La finalidad de la instalación es Dotar de suministro eléctrico a planta de asfalto en Sabiñanigo (Huesca) y sus características básicas se describen a continuación:

Línea subterránea M.T., de 16 kV, con origen en apoyo nº 4 línea Hormyapa y final en nuevo centro de transformación, de 0,425 km de longitud, conductores RHZ 1 3x1x50 mm2 12/20 Al.

C.T. , de tipo interior en edificio prefabricado, con 1 transformador, de 630 kVA de potencia

Esta autorización se otorga sin perjuicio e independientemente de las autorizaciones, licencias o permisos de competencia municipal, provincial y otras, necesarias para la realización de la instalación.

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el consejero de Industria, Comercio y Turismo en el plazo de un mes, sin perjuicio de que el interesado pueda interponer cualquier otro recurso que estime procedente.

Huesca, a 3 de marzo de 2010.- El director del Servicio Provincial, Tomás Peñuelas Ruiz.

1432

ANUNCIO del Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo de Huesca por el que se somete a información pública la solicitud de autorización administrativa de instalación eléctrica en SAN ESTEBAN DE LITERA, expediente AT-42/2010.

A los efectos previstos en el artículo 40 de la Ley 54/97, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico y el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 de la Ley 30/92, se somete a información pública la siguiente solicitud de autorización de instalación eléctrica.

Peticionario: HUESCA ORIENTAL DEPURA, S.A.- Crta. Madrid, Km. 315,8.- ZARAGOZA

Finalidad: dotar de suministro eléctrico a la EDAR de San Esteban de Litera (Huesca)

Características: Línea aérea M.T., de 15 kV, con origen en línea propiedad del grupo de electrificación rural de Binéfar y comarca S.Coop y final en nuevo centro de transformación proyectado en apoyo de celosía, de 0,015 km de longitud, conductores LA-56, apoyos de metal

C.T. , de tipo intemperie sobre apoyo, con 1 transformador, de 160 kVA de potencia

Todas aquellas personas o entidades que se consideren afectadas, podrán examinar el proyecto y, en su caso, presentar sus alegaciones, por duplicado, en este Servicio Provincial, sito en Plaza Cervantes, nº 1 (Edificio Múltiple), durante el plazo de veinte días.

Huesca, 3 de marzo de 2010.-El director del Servicio Provincial, Tomás Peñuelas Ruiz.

**DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y
EMPLEO**

**SERVICIO PROVINCIAL
SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO**

1599

Visto el texto del convenio colectivo suscrito entre representantes de la empresa CARBURO DEL CINCA, S.A., y de sus trabajadores, éstos afiliados a las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., vigente del 01.01.2009 al 31.12.2010, y de conformidad con el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (B.O.E. de 29-03-95), este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción con código de convenio 2200052 en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.

2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, a 10 de marzo de 2010.- El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo.- P.A. El secretario provincial Art. 10.3 Decreto 74/2000, José Alberto Martínez Ramírez.

CONVENIO DE CARBURO DEL CINCA, S.A.

I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1º Ámbito Territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán aplicables al centro de trabajo que la empresa Carbuero del Cinca, S.A. posee en Monzón, provincia de Huesca.

Art. 2º Ámbito funcional.

Los preceptos del presente Convenio regulan las relaciones entre la empresa Carbuero del Cinca, S.A. y sus trabajadores.

Art. 3º Ámbito personal.

Este Convenio afecta a todos los trabajadores fijos en plantilla o que puedan ser contratados por Carbuero del Cinca, S.A. durante la vigencia del mismo, y en el centro de trabajo que la empresa tiene en Monzón, provincia de Huesca, sin más excepción que las señaladas en el Art. 2º de la vigente Ley 1/1995 de 24 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4º Ámbito Temporal.

La duración y vigencia del Convenio será de dos años, desde primero de Enero de 2.009 al 31 de Diciembre del año 2010, con independencia de la fecha de su registro y publicación.

II.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 5º Responsabilidad de la organización.

Sin perjuicio de las obligaciones que le impone la legislación vigente, la organización del trabajo en todos sus aspectos, la gestión técnica y administrativa y el ejercicio de la autoridad, aplicada a través de sus mandos, corresponde a la alta dirección de la empresa.

En el ejercicio de la facultad que compete a la dirección, podrá ésta adoptar las medidas que estime más oportunas, de vigilancia y de control, para asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales.

En cualquier caso, ambas partes se comprometen a que sus prestaciones recíprocas sean presididas por las exigencias de la buena fe.

III.- CLASIFICACION PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL.-

Art. 6º En función de la actividad laboral que desarrollan, los trabajadores de Carbuero del Cinca incluidos en el presente Convenio, se distribuyen en:

Clasificación funcional	Grupo Profesional
Sangría	2
Operaciones	3,4
Producto Terminado	3
Laboratorio	3
Mantenimiento mecánico	2,3,4
Mantenimiento eléctrico	2,3,4
Administración	4
Responsable de Operaciones	5
Encargado de Producción	6
Jefe de Producción	7
Jefe de Mantenimiento	7

Art. 7º Movilidad Funcional.

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional entre los grupos profesionales. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad, aptitud y formación necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos.

El Comité de Empresa, podrá recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viéndose obligada la Empresa a facilitarla.

IV.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 8º Se establece un incremento para el año 2009 de un 2%, y un 0.6% para el año 2010; en ambos casos sin aplicación de reserva. En caso de ser negativa la revisión que se realice sobre el año 2010, en el C.G.I.Q., la Empresa no la aplicará, tal y como se acuerda en este convenio. Si es positiva si se procederá a su aplicación.

Se establece una paga de 150 euros a la firma de este Convenio, para todas las personas que en el momento de la firma de este Convenio se encuentren dados de alta en Carbuero del Cinca S.A. y que será abonada en la nómina de junio.

El salario se compone de un salario fijo compuesto de los siguientes conceptos:

- S.M.G. (Salario Mínimo Garantizado)

- Plus Convenio (hasta el 20% del S.M.G.)

- Complemento Personal no absorbible excepto para cambios de nuevas categorías y/o incrementos del plus convenio.

- Complemento Antigüedad

Y un salario variable compuesto por los conceptos variables.

La cláusula de revisión establecida en el art. 38º b) del Convenio General de la Industria Química también será de aplicación al concepto «turnicidad» y «domingos» recogidos en el artículo 11.1 y 11.4 respectivamente de este convenio.

Las cantidades que la empresa libremente conceda o pacte por encima de los salarios establecidos por puesto, en atención a circunstancias personales o temporales, de responsabilidad o de cualquier otra causa, podrán ser absorbidas en cualquier modificación de salarios o suprimidas al desaparecer las circunstancias que las motivaron.

Ambas partes convienen en que las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico y que la invalidación de cualquiera de sus pactos dejaría sin eficacia práctica la totalidad del mismo, debiendo reconsiderarse en su conjunto.

Art. 9º Tabla salarial.

Tabla de Salario Mínimo Garantizado anual en cada grupo profesional.

(€ Euros/año 2009)

Grupo 1	13.218.10
Grupo 2	14.143.35
Grupo 3	15.333.00
Grupo 4	17.051.36
Grupo 5	19.430.03
Grupo 6	22.735.16
Grupo 7	27.625.81
Grupo 8	35.027.95

Art. 10º Antigüedad.

El vencimiento de antigüedades a partir del uno de enero de 2002 se realiza con las cantidades reconocidas en el art. 39 del Convenio General de la Industria Química.

Los trabajadores con antigüedad reconocida a uno de enero de 2002 mantendrán las condiciones actuales siguientes:

Periodo	(€)Euros/año
Entre 0 y 3 años	0
Entre 3 y 5 años	300,34
Entre 5 y 10 años	600,68
Entre 10 y 15 años	1.201,36
Entre 15 y 20 años	1.802,04
Entre 20 y 25 años	2.402,73
Entre 25 y 30 años	3.003,41
Más de 30 años	3.604,09

Para el comienzo del devengo o modificación del existente, se seguirá el siguiente criterio:

Si la fecha correspondiente es igual o inferior al quince del mes, se devengará todo el mes; si es superior al quince, se comenzará a devengar desde el día primero del mes siguiente.

Art. 11º Variables

11.1 Turnicidad.

Es la parte de salario que percibe un empleado cuyos días de descanso y fiesta no coinciden con los correspondientes naturales del calendario. Su devengo es por día trabajado o parte proporcional y es incompatible con el cobro de jornada por horas extraordinarias.

Se fija en 2009: 5.27 euros y para el año 2010 en: 5.30 euros/día trabajado.

11.2 Nocturnidad.

Es la parte del salario adscrita al trabajo realizado durante la noche (de 22 horas a 6 horas). Su devengo es por noche trabajada o parte proporcional y es incompatible con el cobro de jornada por horas extraordinarias.

Se fija en 2009: 12.13 euros y para el año 2010: 12.20 euros/noche trabajada.

11.3 Festivo

Es la parte del salario por festivo ínter semanal trabajado. Su devengo es por día festivo trabajado o parte proporcional y es incompatible con el cobro de jornada por horas extraordinarias.

Se fija en 2009: 15.56 euros y para el año 2010: 15.65 euros/festivo trabajado.

11.4 Domingo

Es la parte del salario por domingo trabajado. Su devengo es por domingo trabajado o parte proporcional y es incompatible con el cobro de jornada por horas extraordinarias.

Se fija en 2009: 3.19 euros y para el año 2010: 3.21 euros/domingo trabajado.

V.- JORNADA LABORAL

Art. 12º

La jornada laboral anual para el personal de planta será de 1.776 horas. A partir del año 2006 las reducciones en la jornada anual que recoja el Convenio General de la Industria Química serán automáticamente aplicadas a la jornada laboral actual de 1.776 horas. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. En caso de personal a turno y consiguiente relevo, el responsable o encargado tomará las disposiciones necesarias para que haya solución de continuidad en el puesto de trabajo.

La jornada anual para el personal técnico y administrativo será de 1.752 horas que serán distribuidas en 222,5 días laborables.

Se establece para el personal técnico y administrativo una jornada intensiva de 7 horas diarias que se llevará a cabo del 15 de Junio al 15 de Septiembre, ambos inclusive. El resto de horas hasta completar la jornada laboral y los días definidos más arriba se distribuirá entre el resto de los días laborables del año.

Art. 13º Flexibilidad de Jornada.

a) Se fija una flexibilidad para el personal de planta de (+/-) 15 días/año que será de disponibilidad a criterio de la Dirección de la Empresa para los siguientes casos:

1º.- Averías.

2º.- Parada por motivos organizativos, (exceso producción, falta de pedidos...etc..)

Si por necesidades organizativas de la producción se modificara el calendario establecido, se deberá informar al Comité con una semana de antelación. Si esta modificación implica la supresión de la jornada a turnos, en el caso de no respetarse el plazo precitado se abonarán los turnos correspondientes a una semana más de los días trabajados.

Para cada día que se aplique la flexibilidad el trabajador recibirá, cuando la devuelva un plus de 15 euros.

b) Se fija la siguiente flexibilidad para el personal técnico y de administración (en ningún caso durante el año se permitirán unos déficit ó superávit superiores a 8 horas):

	Presencia obligada	Flexibilidad
Jornada intensiva:	de 7:30 a 14:00	de 7:00 a 7:30 y de 14:00 a 14:30
Jornada normal:	de 8:30 a 13:30 y de 15:30 a 17:00.	de 7:45 a 8:30 de 13:30 a 14:30 ó de 14:30 a 15:30 de 17:00 a 20:00

Para el personal a turnos, independientemente de la flexibilidad establecida en el apartado a) de este artículo, se admitirá un superávit de hasta 16 horas con respecto a la jornada anual que será compensado en el calendario del ejercicio siguiente.

En el caso de déficit de horas e independientemente de la flexibilidad establecida en el apartado a) de este artículo, solo podrán ser compensadas en el ejercicio siguiente las primeras 16 horas, quedando el resto «amortizadas» en el ejercicio.

Art.14º Prolongación de Jornada.

Todos aquellos trabajadores/as a turno que por necesidades de la Empresa tengan que prolongar su jornada, tendrán derecho a 30 minutos para comer por cuenta de la Empresa.

Ambas partes acuerdan que cuando se produzca una ausencia imprevista, el turno saliente se verá obligado por las necesidades perentorias del desarrollo productivo a ampliar su jornada en cuatro horas, al igual que su compañero del turno siguiente.

Dicha ampliación, sólo podrá ser obligatoria durante el primer día de la ausencia justificada o injustificada para las personas que relevan, obligándose la Empresa a, en el plazo de veinticuatro horas buscar una solución organizativa, no encadenándose la prolongación de jornada al trabajador afectado al día siguiente, salvo que de manera voluntaria dichas personas así lo asuman.

Aquellos trabajadores/as que amplíen su jornada por ausencia imprevista, cobrarán las horas de exceso a precio de horas extras.

En ampliación a lo anterior, se abonará un doble cuando entre la salida de Fábrica y la posterior entrada no hayan mediado 12 horas de descanso. Por ello, percibirán un plus de 25.97 euros para el año 2009 y 26.13 euros para el año 2010.

Art. 15º Horas extras.

El valor de la hora extra para el personal de planta se calculara como 1.75 veces el cociente entre salario fijo más variables estimados del año y las horas de jornada anual.

Art. 16º Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal será de 30 días naturales.

De esta vacación, como mínimo, quince días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de Junio a Septiembre. Para el personal a turnos tanto los 15 días seguidos como los 15 días restantes podrán ser sustituidos por trabajo a 5º turno, a razón de 5 días de vacaciones por ciclo, entendiéndose que los 15 días de vacaciones en periodo Junio a Septiembre solo podrán ser compensados por ciclos en el mismo periodo.

En caso de baja por enfermedad durante el período vacacional, sea dentro de cualquiera de los dos períodos establecidos, no se interrumpirán las mismas por dicha causa. El trabajador deberá informar de ello a la empresa la cual completará el 100% del salario que debiera percibir el trabajador en dicho periodo.

VI.- PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 17º a) El trabajador/a previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por algunos de los motivos y tiempos siguientes:

Motivo	Duración del permiso	Observaciones
Matrimonio	15 días naturales	Fotocopia del Libro de familia
@ Nacimiento de un hijo	2 días naturales	Fotocopia del Libro de familia
@ Enfermedad grave*	2 días naturales	Justificante médico
@ Intervención Quirúrgica**	Hasta 2 días naturales	Justificante médico (Hospital)
@ Fallecimiento *	2 días naturales	—
Traslado de domicilio	1 día natural	—
Comunión o Bautizo de hijos	1 día natural	— (&)
Matrimonio	1 día natural	Padres, hijos y hermanos (&)
Asistencia a Juicios	El tiempo indispensable	Citación de asistencia.

.* Hasta 2º Grado (consanguinidad y afinidad)

.** Requiere Internamiento

- (&) Del trabajador ó su cónyuge en día de la celebración de la ceremonia

- @ Ampliación de hasta 2 días por desplazamiento cuando se superen 130

Km.

b) El trabajador, previo aviso mediante citación y/o posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración únicamente de los conceptos fijos por alguno de los motivos siguientes y teniendo siempre en cuenta:

- Qué deberá hacer acto de presencia en la Empresa para tener derecho a esa retribución.

- La jornada de trabajo, los medios de transporte y los horarios de visita.

b.1.- Visita médica personal al centro de salud y centro de especialidades en Monzón.

b.2.- Visita médica personal al especialista de la Seguridad Social, fuera de Monzón.

b.3.- Visita médica particular en caso de enfermedad debidamente justificada.

b.4.- Hasta 3 veces al año para visita médica fuera de Monzón al especialista de la Seguridad Social ó visita médica particular acompañando al cónyuge, hijos, ó pareja oficial de hecho debidamente reconocida.

b.5.- En caso de intervención de cirugía menor al cónyuge e hijos. Se entiende por cirugía menor aquella que no requiere internamiento.

c) El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por los conceptos fijos, si se encuentra inscrito en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el M.E.C. para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación, hasta un máximo de 15 días al año.

En aquellos casos que no pudiera hacerse acto de presencia, se deberá justificar suficientemente el motivo y la hora de entrada y salida.

VII.- MEJORA POR ACCIDENTE LABORAL, INCAPACIDAD TEMPORAL Y/O ENFERMEDAD PROFESIONAL

Art. 18º En caso de accidente de trabajo, enfermedad común y/o enfermedad profesional, se establece un periodo de crédito de 180 días, durante el cual la empresa complementará al 100% la diferencia entre la prestación que abone la Seguridad Social o la Mutua de Accidentes y el salario correspondiente al SMG, plus convenio, plus personal y antigüedad, mas el nº de variables que se hayan realizado en el año anterior/365 días. Siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

A la fecha de la IT/AT/EP se retrocederá 730 días:

A) Las personas que en este periodo de 730 días hacia atrás no tengan un nº superior a 30 días de IT/AT/EP tendrán derecho a 180 días de complemento al 100%.

B) Las personas que superen los 30 días de IT/AT/EP, la suma resultante de esos días se restaran de los 180 días, manteniendo siempre la Empresa un mínimo de 90 días de cobertura al 100% al año.

IX.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS Y SU COMPUTO.

Art. 19º Para el cómputo anual del salario, se tomarán los conceptos que se indican a continuación:

	Mes	Mes Julio/Dic.	Pagas Julio/Dic.	Paga Marzo
S.M.G.	10	2	2	1
Plus Convenio	10	2	2	1
Complemento Personal	10	2	2	
Antigüedad	10	2	2	
Variables	(*)	(**)		

(*) Los trabajados.

(**) Los trabajados mas el resultado del nº de variables previsible en el año para el trabajador por 15/365.

El pago se efectuará mediante transferencia bancaria dentro de los cinco días naturales siguientes al devengo.

Las pagas de verano y Navidad serán satisfechas dentro de la segunda decena de los meses de Julio y Diciembre.

La paga de marzo se abonará dentro del primer trimestre.

X.- FORMACIÓN

Art. 20º La empresa y el comité establecen clasificar los cursos de formación en tres categorías.

1. Obligatorio: Los que por Ley tenga que garantizar la Empresa y realizar determinados trabajadores.

2. Indispensable: Los que a criterio de la Dirección de la Empresa sean indispensables para el desempeño de determinados puestos de trabajo.

3.- Voluntario: Los que a criterio de la Dirección de la Empresa sean convenientes para el desempeño de determinados puestos de trabajo y en ciertos casos cursos que han sido clasificados en uno o dos para un determinado colectivo de personal.

Para los cursos obligatorios y los indispensables las horas de formación serán computadas para el total anual de horas trabajadas.

Para los tipos 1 y 2 se establecen unas dietas con el siguiente criterio:

A) si las horas de Formación coinciden en un día de trabajo a turno de mañana o tarde.

B) si las horas de Formación no coinciden en un día de trabajo a turno de mañana o tarde.

	2009	2010
Para el tipo 1 y criterio A:	8.87 euro/día.	8.93 euro/día.
Para el tipo 2 y criterio A:	6.50 euro/día.	6.54 euro/día.
Para el tipo 1 y criterio B:	1.35 euro/día.	1.35 euro/día.
Para el tipo 2 y criterio B:	1.05 euro/día.	1.06 euro/día.

Para los cursos clasificados como obligatorios ó indispensables, la empresa se compromete a intentar realizarlos de forma que resulten dentro de la jornada laboral de trabajo de la mayor parte del personal afectado, y a ser posible en periodo no productivo. Para los casos en que esto no sea posible, se estará a lo dispuesto más arriba.

Se establece un límite máximo de 5 días de formación fuera de jornada de trabajo en un trimestre natural.

Los cursos de formación a realizar serán adaptados a los requerimientos del trabajo que desarrollen ó puedan desarrollar los trabajadores en la empresa.

Art. 21º La dirección de la empresa decide una política de igualdad y se compromete a comunicar esta decisión a toda la plantilla; adoptara las medidas para que las mujeres puedan trabajar en el área de producción, contribuirá a una contratación que facilite la entrada de mujeres y facilitara las instancias y convocatorias planteando de manera expresa que es para hombres y mujeres.

XI.- COMISION PARITARIA

Art. 22º Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de representación de las mismas para entender de cuantas cuestiones les sean atribuidas en orden a la interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio. Como por ejemplo, casos excepcionales en IT/AT/EP.

La Comisión Paritaria esta integrada tres miembros del Comité de Empresa y por tres miembros que actuarán en representación de la Empresa.

XII.- DISPOSICIONES ADICIONALES

1º) La Empresa se compromete que antes del 31/12/2010 transformará un mínimo 5 Fijos Discontinuos en Fijos a jornada completa, manteniendo este criterio:

A) no sobrepasar en cuanto a número, la plantilla mínima a 4º turno

2º) Se acuerda que para el año 2010 el Plus Convenio mínimo de los trabajadores eventuales será del 13.87% del Salario Mínimo Garantizado de su grupo profesional.

3º) A todos los efectos la aplicación del convenio se establecerá al 1/01/2009 excepto la aplicación de la nueva Categoría Funcional (Responsable de Operaciones), que se genera en este convenio, la cual se realizara al mes siguiente de la firma del mismo.

4º) Interpretación del Convenio.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al ASECLA (Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón).

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a los trabajadores y a la Empresa, incluidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su reglamento de aplicación.

En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio General de Químicas y demás disposiciones legales.

Monzón, febrero 2010.- (Varias firmas ilegibles).

Administración del Estado

SUBDELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN HUESCA

1572

Al no haber sido posible proceder a su notificación en el último domicilio conocido y de conformidad con lo establecido en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/92, de 26 de Noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, según la redacción dada por la Ley 4/99 de 13 de enero, por el presente edicto se notifica a las personas