

**CONSUMO Y CONTADORES.**

Consumos:

Cuota fija de mantenimiento: 7.- Euros/ Anuales.

Cuota fija mínima de abastecimiento (hasta 50 m3 consumidos): 13.- €/

Año.

Resto de consumo (superior a 25 m3): 0,25.- €/m3/Anual.

Contadores:

Colocación de contadores: 50.- €.

Derechos de acometida.

**CUOTA FIJA POR DERECHOS DE ACOMETIDA.**

Se establece una cuota fija en concepto de derechos de acometida para todas las nuevas acometidas que causen alta en el Servicio Municipal de Aguas.

Hasta 1" 25 m/m: 30.- Euros

Más de 1" 25mm: 60.- Euros

**ARTÍCULO 8. Devengo**

La obligación de contribuir nacerá en el momento de prestarse el servicio previa la correspondiente solicitud o desde que se utilice éste sin haber obtenido la previa licencia, debiendo depositarse previamente el pago correspondiente al enganche y contadores.

**ARTÍCULO 9. Gestión**

La gestión, liquidación, inspección y recaudación de esta Tasa se realizará según lo dispuesto en la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y en las demás leyes reguladoras de la materia, así como en las disposiciones dictadas para su desarrollo.

La inclusión inicial en el censo se hará de oficio una vez concedida la licencia de acometida a la red.

1. La acometida de agua a la red general, será solicitada individualmente, por cada vivienda, por lo que será obligatoria la instalación de un contador por vivienda unifamiliar. Dicha solicitud, será presentada en el Ayuntamiento.

2. Los solicitantes de acometida de enganche, harán constar al fin a que destinan el agua, advirtiéndose que cualquier infracción o aplicación diferente, de aquella para la que se solicita, será castigado con una multa en la cantidad que acuerde el Ayuntamiento, sin perjuicio de retirarle el suministro de agua.

3. Cuando el solicitante de acometida de agua la efectuase, en fecha posterior a la que debiera haberlo realizado, satisfará como derecho de enganche, el 200 por 100 del importe que le correspondiera abonar por cada enganche.

**ARTÍCULO 10. Recaudación**

El cobro de la tasa de hará mediante Padrón cobratorio, devengado por períodos anuales y la recaudación se llevará a cabo mediante recibos de cobro periódico.

En el supuesto de licencia de acometida, el contribuyente formulará la oportuna solicitud y los servicios tributarios de este Ayuntamiento, una vez concedida aquella, practicarán la liquidación que proceda, que será notificada para el ingreso directo en la forma y plazos que señalan los artículos 60 y 62 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

**ARTÍCULO 11. Régimen de la Concesión**

La concesión del servicio, se otorgará mediante acto administrativo y quedará sujeto a las disposiciones de la presente Ordenanza y las que se fijasen en el oportuno contrato. Será por tiempo indefinido en tanto las partes no manifiesten por escrito, su voluntad de rescindir el contrato y por parte del suministrador se cumplan las condiciones prescritas en esta Ordenanza y el contrato que queda dicho.

Ningún abonado puede disponer del agua más que para aquello que le fue concedida, salvo causa de fuerza mayor, quedando terminantemente prohibido, la cesión gratuita o la reventa de agua.

Los gastos que ocasione la renovación de tuberías, reparación de minas, pozos, manantiales, consumo de fuerza, etc., serán cubiertas por los interesados.

Todas las obras para conducir el agua, de la red general a la toma del abonado, serán de cuenta de éste, si bien, se realizará bajo la dirección municipal y en la forma que el Ayuntamiento indique.

El Ayuntamiento por providencia del Sr. Alcalde, puede sin otro trámite, cortar el suministro de agua a un abonado, cuando niegue la entrada al domicilio para el examen de las instalaciones, cuando ceda a título gratuito y onerosamente el agua a otra persona, cuando no pague puntualmente las cuotas de consumo, cuando exista rotura de precintos, sellos u otra marca de seguridad puesta por el Ayuntamiento, así como los «limitadores de suministro de un tanto alzado». Todas las concesiones, responden a una póliza o contrato suscrito por el particular y el Ayuntamiento que se hará por duplicado ejemplar.

El corte de la acometida por falta de pago, llevará consigo al rehabilitarse, el pago de los derechos de nueva acometida.

El cobro de la tasa, se hará mediante recibos anuales. La cuota que no se haya hecho efectiva, dentro del mes siguiente a la terminación del período respectivo, se exigirá por la vía de apremio a los deudores del suministro de agua como queda dicho.

En caso de que por escasez de caudal, aguas sucias, sequías, heladas, reparaciones, etc., el Ayuntamiento tuviera que suspender total o parcialmente el suministro, los abonados no tendrán derecho a reclamación alguna, ni indemnización por daños, perjuicios o cualesquiera otros conceptos, entendiéndose en este sentido que la concesión se hace a título precario.

En todo lo referente a infracciones y sanciones, será de aplicación la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, en concreto los artículos 181 y siguientes, y las disposiciones que la desarrollen.

**DISPOSICION FINAL**

La presente Ordenanza Fiscal, que fue aprobada por la Asamblea Vecinal de la Entidad Local Menor de Almudafar, en sesión celebrada el día 5 de noviembre de 2009, entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y será de aplicación a partir del 1 de enero de 2010, permaneciendo en vigor hasta que se acuerde su modificación o su derogación expresa.»

En Almudafar, a 15 de diciembre de 2009.- El alcalde, Oscar Moret Raluy.

**Administración Autonómica****GOBIERNO DE ARAGÓN****DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y  
TURISMO****SERVICIO PROVINCIAL****8751****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 ALMUDEVAR, expediente AT-174/2009.**

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: MOYMAR, S.A.- C/ ANDRES MELLADO, N° 114, 1º DCHA.- MADRID.

Finalidad: dotar de suministro eléctrico a una estación de pesaje en el paraje «La Magdalena», término municipal de Almudévar (Huesca)

Características: Línea aérea M.T., de 17 kV, con origen en torre metálica N° 13 D de conversión A/S existente de la LAMT «Almudévar» y final en apoyo N° 18 de Centro de Transformación intemperie, de 2,982 Km. de longitud, conductores LA-56, apoyos de metal C.T., de tipo intemperie sobre apoyo, con 1 transformador, de 50 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, n° 1 (Edificio Múltiple), durante el plazo de veinte días.

Huesca, 3 de diciembre de 2009.- El director del Servicio Provincial, el secretario del Servicio Provincial, por ausencia (Decreto 74/2000), Antonio Lorenzo Isardo.

**DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO****SERVICIO PROVINCIAL****SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO****8881**Visto el Texto del **CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE HUESCA**, suscrito entre los representantes de los empresarios del citado sector y su representación sindical, éstos afiliados a las centrales sindicales de U.G.T. y CC.OO; cuyo período de vigencia comprende 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 29-3-95), este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.**ACUERDA**

1º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, con código de convenio 2200275, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.

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

Huesca, 11 de diciembre de 2009.-El director del Servicio Provincial, P.A. Orden 26/07/2005, la subdirectora provincial de Trabajo, Carmen Biniés Sánchez.

**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE HUESCA Y SU PROVINCIA****PREÁMBULO**

Los integrantes de esta Comisión negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo que se suscribe, formada por parte empresarial por representantes de la FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DEL METAL DE HUESCA y por parte de los trabajadores/as: LA FEDERACIÓN MCA-UGT DE ARAGÓN, Y LA FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CCOO DE ARAGÓN, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del Convenio del Sector.

## CAPÍTULO I CLÁUSULAS GENERALES

**ARTICULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL.-** El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Huesca.

**ARTICULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL.-** El presente Convenio Colectivo obliga a las empresas y trabajadores/as del Sector de la Industria y los Servicios del Metal, siempre que no se rijan por otro Convenio por razón legal, que realicen su actividad tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado, engrase e instalación de neumáticos, o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el Sector, o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como, las empresas fabricantes de componentes de energía renovable.

También será de aplicación a las industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y boterío cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm, joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas, de aire acondicionado, calefacción, gas, placas solares y otras actividades auxiliares o complementarias de la construcción, tendidos de líneas de conducción de energía, tendidos de cables y redes telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, instaladores y mantenedores de grúas torre, industrias de óptica y mecánica de precisión, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impresos, así como, aquellas actividades, específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones.

Estarán igualmente afectadas todas aquellas actividades, nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Quedarán fuera del Ámbito del acuerdo, además de las específicamente excluidas en su texto, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

**ARTICULO 3º.- ÁMBITO PERSONAL.-** Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectan durante su periodo de vigencia a todas las empresas y a sus trabajadores/as incluidos en el ámbito señalado en el artículo 2.

Se excluyen únicamente las actividades relaciones y prestaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

**ARTICULO 4º.- ÁMBITO TEMPORAL.-** La duración del Convenio será de 2 años, siendo por ello de aplicación en el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de Enero de 2009 y el 31 de Diciembre de 2010.

El artículo 27 relativo a prestación por invalidez o muerte iniciará sus efectos 45 días después de la publicación del Convenio en el B.O.P., y finalizará cuarenta y cinco días después de la firma del siguiente Convenio Colectivo.

**ARTICULO 5º.- PRORROGA.-** El Convenio se prorrogará por la tática de año en año, de no mediar denuncia con los requisitos exigidos en el siguiente artículo.

**ARTICULO 6º.- DENUNCIA.-** La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes mediante escrito comunicado a la autoridad laboral, o bien se considerará automáticamente denunciado por el simple cumplimiento de su vigencia. Vencida la misma, se seguirá aplicando provisionalmente en sus propios términos hasta que se firme el Convenio que lo sustituya.

**ARTICULO 7º.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.-** Todas las mejoras contenidas en el presente Convenio se establecen con el carácter de mínimas. Los pactos o situaciones actualmente existentes en cualquier empresa, que impliquen condiciones más beneficiosas respecto a las convenidas, serán respetadas.

**ARTICULO 8º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.-** Las condiciones económicas pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas en su cómputo anual.

Las retribuciones que se establecen en este Convenio compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de su entrada en vigor o que se produzcan con posterioridad, si en cómputo anual tales retribuciones exceden de las establecidas en el Convenio.

No obstante, las cantidades resultantes de los incrementos habidos sobre las tablas salariales del Convenio al que sustituye, se considerarán no absorbibles ni compensables para cada categoría profesional, aunque si lo serán los incrementos salariales otorgados por las empresas a sus trabajadores/as a partir del 1 de Enero de 2009 y las cantidades entregadas «a cuenta» del presente Convenio.

**ARTICULO 9º.- COMISIÓN PARITARIA.-** La Comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- A) Interpretación auténtica del Convenio Colectivo.
- B) Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
- C) Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.

D) Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual, éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

E) Entender cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

F) Realizar las funciones otorgadas en el presente Convenio relativas a la cláusula de inaplicación salarial.

Los escritos o comunicados relativos a las competencias anteriores y dirigidos a la Comisión Paritaria podrán ser remitidos y tramitados a través de la Federación Provincial de Empresarios del Metal de Huesca (c/ López Allué, 3, 3º) o de cualquiera de las centrales sindicales firmantes del Convenio, (Federación de Industria de CCOO, Avda. del Parque, nº 20; y la Federación de MCA-UGT, Avda. del Parque, nº 9).

**ARTICULO 10º.- COMPOSICIÓN, CONVOCATORIA Y ACUERDOS DE LA COMISIÓN PARITARIA.-** La Comisión se compondrá de cuatro vocales por cada una de las representaciones y en paridad de miembros componentes de las partes firmantes del presente Convenio.

A tales efectos se designan como representantes de cada una de las comisiones las siguientes personas:

\* Por la representación empresarial:

- D. FERNANDO PALACIN LAFUENTE.

- D. ROGELIO LOPEZ MARQUES.

- D. SALVADOR CORED BERGUA.

- D. AGUSTIN LUEÑA GROS.

\* Por la Federación de Industria de CC.OO.:

- D. CRISTOBAL BURGOS GIMENEZ (CCOO).

- D. CELSO HORNERO (CCOO).

\* Por la Federación de MCA-UGT:

- D. JULIAN VIÑUALES RUFAS (UGT).

- D. JESUS JAIME LOPEZ (UGT).

Las personas nominadas con el carácter de titulares, podrán ser sustituidas en caso de imposibilidad de asistencia, por otra u otras, siempre que hubieran formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

Podrán nombrarse asesores por cada parte o de común acuerdo, los cuales tendrán voz pero no voto. De igual manera, las reuniones podrán estar dirigidas por presidente/a designado/a de mutuo acuerdo.

Esta Comisión, que se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, se pondrá de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad por la Comisión Paritaria del Convenio tendrán carácter vinculante, si bien en ningún caso tales acuerdos o resoluciones podrán obstruir el libre ejercicio al respecto de las acciones y competencias administrativas y jurisdiccionales.

En materia de inaplicación salarial del presente Convenio durante cada uno de los años de vigencia del mismo, se estará al contenido de la cláusula que a tales efectos figura dentro de su Texto.

## CAPITULO II CLÁUSULAS SOBRE CONDICIONES LABORALES

**ARTICULO 11º.- JORNADA LABORAL.-** La jornada laboral, tanto en actividad continuada como partida, queda establecida en 1760 horas de trabajo efectivo en cómputo anual para cada uno de los años 2009 y 2010.

Por lo que en el caso de que la Jornada diaria sea de ocho horas efectivas de trabajo, los días efectivos de trabajo para cada uno de los años serán 220.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores/as.

**ARTICULO 12º.- HORAS EXTRAORDINARIAS Y ESTRUCTURALES.-** Las horas que excedan del cómputo global anual determinado en el artículo anterior, tendrán la consideración de horas extraordinarias.

A los fines que se derivan de lo dispuesto en la Orden de 1 de Marzo de 1983, se entenderán por horas estructurales las siguientes: las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que puedan derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales. Para ello se recomienda que en cada Empresa se analice conjuntamente, entre los Representantes de los Trabajadores/as y la Empresa. La posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

También, respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

A.- Horas extraordinarias que vengán exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

B.- Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la Empresa y los Representantes legales de los Trabajadores/as determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, notificándolo mensualmente a la Autoridad Laboral, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre Cotización a la Seguridad Social.

La realización de horas extraordinarias, conforme establece el Art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador/a en el recibo correspondiente. Todo ello se entiende sin perjuicio de la posibilidad de distribución irregular de la jornada.

Por acuerdo entre el trabajador/a y la Dirección de la Empresa se podrán compensar las horas extraordinarias realizadas por un tiempo equivalente de descanso en lugar de su retribución monetaria, acordando igualmente, en este caso, el período de su disfrute.

En tanto en cuanto la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de Julio de 1970 tenga el carácter de norma pactada entre las partes, el precio de las horas extraordinarias será el establecido en el Art. 56 de la misma, que señala:

«Las horas extraordinarias que se trabajan de diez de la noche a seis de la mañana, en domingo o festivo no recuperables se abonarán con el 75 por 100 de recargo.

Cada hora extraordinaria de trabajo se pagará con un recargo de un 40 por 100 al menos sobre el salario tipo de la hora ordinaria.

Cuando las horas extraordinarias se presten durante las horas de diez a seis, excedan de las dos primeras extraordinarias o de veinticinco al mes, el recargo no podrá ser inferior al 60 por 100.»

**ARTÍCULO 13º.- HORARIO DE TRABAJO PARA EL SECTOR SERVICIOS.-** En los Sectores de Servicios de la actividad de Metal, tales como talleres de reparación, electrotecnia y mantenimiento, fontanería y similares, la Dirección de las empresas, con absoluto respeto de la jornada pactada en el presente Convenio en cómputo anual, podrá establecer, comunicándolo con una antelación mínima de siete días a los representantes sindicales de los trabajadores/as y a la Inspección Provincial de Trabajo, diferentes horarios de trabajo por épocas estacionales, dadas las distintas necesidades temporales en materia de trabajo en tales sectores. Igualmente, se respetará la duración máxima de la jornada y los descansos reglamentarios establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La jornada para tales sectores, se aplicará de lunes a viernes, ambos inclusive, si bien, podrán establecerse turnos en sábado para aquellas empresas que en determinadas épocas estacionales o por obligaciones de carácter comercial lo precisen. En tal caso, dichos turnos serán cubiertos por el personal imprescindible que las empresas designen a tal efecto.

**ARTÍCULO 14º.- VACACIONES.-** Las vacaciones anuales reglamentarias consistirán en treinta días naturales para los trabajadores que llevan prestando servicios, como mínimo, durante un año en la empresa.

Las vacaciones podrán coincidir con situaciones especiales de trabajo, tales como crisis, reparaciones, inventarios y otras análogas, siempre que lo considere conveniente la Dirección de la empresa de acuerdo con su representación sindical. En caso de discrepancia, resolverá el Juzgado de lo Social.

Con independencia de las situaciones anteriormente anunciadas, el período de disfrute vacacional se fijará de común acuerdo entre la dirección de la empresa y trabajador/a o sus representantes sindicales, que también podrán convenir la división, como máximo, en dos del período vacacional.

Igualmente se seguirán los siguientes criterios:

A) La Dirección de la empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con la representación de los trabajadores/as.

B) Por acuerdo de las partes (La Dirección de la empresa y representantes sindicales), se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente o ya sean con suspensión total de actividades, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

C) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores/as con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

D) En aplicación de la Sentencia de Unificación de Doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 24 de junio de 2009, y en base a la modificación de la jurisprudencia en la materia operada por tal Sentencia, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar del período de vacaciones frustrado por la situación de Incapacidad Temporal iniciada con anterioridad al inicio de aquél.

Cuando la incapacidad temporal surja durante el disfrute de las vacaciones, las retribuciones correspondientes a este período, se complementarán hasta completar la cantidad que se hubiera percibido en caso de encontrarse en situación de alta.

E) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, o con el período de suspensión del contrato de

trabajo, por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores le correspondiera, o a la finalización de cada período, en su caso, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

F) En caso de desacuerdo, la jurisdicción competente señalará las fechas del disfrute.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa y el trabajador/a deberá conocer las fechas de disfrute dos meses antes, al menos, del inicio de las mismas.

**ARTICULO 15º.- PERMISOS Y LICENCIAS.-** El trabajador y trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo reseñados en los puntos establecidos en el presente artículo.

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Dos días laborables por el nacimiento o adopción de hijo/a. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.

3. Cinco días naturales por el fallecimiento de cónyuge o hijos/as. Tres días naturales por el fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos / as, y hermanos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 2 días más.

4. Dos días naturales por el fallecimiento de abuelos políticos, hermanos políticos e hijos políticos. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 2 días más.

5. Dos días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más. En los supuestos de hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia de dos días podrá fraccionarse, de forma discontinua, durante el tiempo de permanencia del tiempo de hospitalización en jornadas completas.

6. Un día por traslado del domicilio habitual.

7. Un día natural en caso de matrimonio de hijos/as o hermanos/as.

8. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo/a de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador/a a la empresa justificante de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año. En la licencia de 16 horas al año para la asistencia a médico de cabecera del propio trabajador/a se incluirá, asimismo, el acompañamiento de hijos/as discapacitados a facultativo/a de cabecera o especialista, debidamente justificado.

9. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. El desempeño de la función de Jurado tendrá, a los efectos del ordenamiento laboral y funcional, la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Los trabajadores/as por cuenta ajena nombrados Presidentes o Vocales de las mesas electorales tienen derecho a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación, si es laboral. En todo caso, tienen derecho a una reducción de su jornada de trabajo de cinco horas al día inmediato posterior. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

10. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, el tiempo necesario en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del período convocado y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos en el período de un mes, salvo salidas fuera de la provincia, que serán justificadas por la autoridad que convoque. En los supuestos previstos en este apartado percibirán la totalidad de sus emolumentos.

11. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

12. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen. Este permiso por lactancia, podrá ser sustituido opcionalmente, por un permiso de diez días laborales que se disfrutará inmediatamente después del

permiso de maternidad. Esta opción deberá ser comunicada a la empresa previamente a la finalización del permiso de maternidad. Para el ejercicio de este derecho será necesario que la relación laboral vigente perdure hasta que el hijo/a tenga nueve meses.

13. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 14 de este artículo.

14. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico 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 aquélla. 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 empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 12, 13 y 14 de este artículo, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre la empresa y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los anteriores apartados de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral. (Redactado según Ley 39/1999).

15. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

16. En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad. Igualmente, se reconocerán los mismos derechos en esta materia a las parejas de hecho que estuvieran debidamente inscritas como tales en el registro público correspondiente.

ARTICULO 16º.- ROPA DE TRABAJO.- El periodo de duración de las prendas de trabajo será de seis meses, estando la empresa obligada a facilitarlas oportunamente.

En aquellos trabajos que por razón de su excepcional penosidad o suciedad sea preciso, la empresa facilitará la ropa de trabajo con una periodicidad anterior y, en cualquier caso, cuando se constate su necesidad.

Se proveerá a las trabajadoras que se encuentren en periodo de gestación y lactancia del o de los equipo/s de protección, entre otros ropa de trabajo, adecuada/s a su situación y estado.

ARTICULO 17º.- CALENDARIO LABORAL.- La negociación del calendario laboral en el seno de las empresas afectadas por el presente Convenio se efectuará a lo largo de los dos primeros meses del año natural y siempre que por los organismos competentes se hayan publicado los datos precisos para la fijación de las fiestas nacionales, autonómicas y locales.

ARTICULO 18º.- TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS O PELIGROSOS.- La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores una bonificación del 20 por 100 sobre su salario base. La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un periodo superior a sesenta minutos por jornada sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurrese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industrial, el 20 por 100 pasará a ser del 25 por 100 si concurren dos circunstancias de las señaladas y el 30 por 100 si fuesen las tres.

ARTICULO 19.- PERIODO DE PRUEBA.- Según lo regulado en el artículo 18 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica: «Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, cuyo periodo será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Peones y especialistas: Quince días.

Aprendices, profesionales siderúrgicos y profesionales de oficio: Un mes.

Subalternos: Un mes.

Administrativos: Un mes.

Técnicos no titulados: Dos meses.

Técnicos titulados: Seis meses.»

En los contratos temporales, el tiempo establecido como periodo de prueba no podrá ser superior al 50% de la duración del contrato.

ARTÍCULO 20º.- PREAVISOS Y CESES. Según lo regulado en el artículo 28 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica: «Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Obreros: Quince días.

b) Subalternos: Quince días.

c) Administrativos: Un mes.

d) Jefes o titulados administrativos: Dos meses.

e) Técnicos no titulados: Dos meses.

f) Técnicos titulados: Dos meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador/a a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador/a incumplió la de avisar con la antelación debida.»

En los contratos temporales de más de 6 meses y menos de 12 meses, la empresa comunicará la no renovación con 7 días de antelación como mínimo, en dicho periodo la empresa podrá señalar las vacaciones que queden pendientes.

Así mismo, las empresas vendrán obligadas a comunicar a los trabajadores/as la prórroga y/o finalización de los contratos temporales que tengan una duración igual o superior a un año, con una antelación mínima de quince días.

### CAPITULO III

#### CLÁUSULA SOBRE CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTICULO 21º.- RETRIBUCIONES.-

A.- Para el primer año de vigencia del Convenio (2009) se ha pactado un incremento de 150 euros brutos/año por trabajador/a, consolidándose el 100% de dicho importe, en el salario base con efectos del 1 de enero de 2010. Este incremento se abonará en una sola paga antes del 31 de Diciembre de 2009.

B.- Para el segundo año de vigencia del Convenio (2010), se incrementará la cantidad de 190 euros brutos/año por trabajador/a, consolidándose el 100% de dicho importe en el salario base, con efectos del 1 de enero de 2010.

Los salarios base que figuran en Anexo corresponden por día natural para el personal de salario diario.

Además del salario base, se establece un plus de carencia de incentivo como complemento salarial de calidad o cantidad de trabajo, por día efectivamente trabajado, en la cuantía señalada igualmente en la tabla salarial anexa, que será devengado por el personal que trabaja exclusivamente por salarios a tiempo, sin tener primas ni incentivos, tareas, destajos o cualquier otro sistema de remuneración por incentivo. No obstante, al personal remunerado por cualquier sistema de incentivo, se le garantiza como percepción mínima por tal concepto, la cuantía de plus de carencia de incentivo, incrementado en un 5%. Dicho plus, como ya ha quedado señalado, se devengará por día trabajado.

Con referencia a este plus de carencia de incentivo, se entenderán por días efectivamente trabajados también los días recuperados, entendiéndose por tal igualmente los sábados.

ARTICULO 22º.- CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL.-

Revisión salarial en el año 2010:

Excepcional, única y exclusivamente para el año 2010, se pacta la siguiente cláusula:

«En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara el 31 de diciembre de 2010 un incremento superior al porcentaje correspondiente al incremento salarial pactado para el año 210 (190 euros brutos/categoría especialista) se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, para ajustar la diferencia al IPC real.

Si supone un incremento se abonará con efectos 1 de enero de 2010, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 2011, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los conceptos salariales y tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Esta revisión salarial, caso de que corresponda, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 2011».

ARTICULO 23º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

Con el carácter de complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán dos gratificaciones extraordinarias en los meses de Julio y Diciembre, respectivamente, y consistentes cada una de ellas en treinta días de salario base, más el complemento «ad personam» sustitutorio de la antigüedad, no pudiendo ser inferior la cuantía de cada una de ellas a 21 días de salario real.

Para el año 2009, a las cantidades que resulten para cada una de las gratificaciones extraordinarias según el párrafo anterior, se complementarán, para todas las categorías de este convenio, la cantidad de 50 Euros, no siendo esta cantidad compensable ni absorbible. Con efecto del 1 de enero de 2010 este importe total de 100 euros se consolidará incorporándose al salario base, eliminándose el complemento de las gratificaciones extraordinarias.

**ARTICULO 24º.- ANTIGÜEDAD.-** Se mantiene el denominado Complemento «Ad personam» sustitutivo del de Antigüedad, para aquellos trabajadores/as que consolidaron el mismo a partir de 1/01/96.

Las cantidades correspondientes a este concepto no serán compensables ni absorbibles, para el año 2009 se incrementará en el 1,06% y para el año 2010 el 1,33%

**ARTICULO 25º.- PLUS DE DISTANCIA.-** Durante el año 2009 el plus de distancia extrasalarial se fija en 0,23.- euros/kilómetro y de 0,24 euros/km. para el año 2010 en las condiciones que establecía la derogada Orden de 10/02/58.

**ARTICULO 26º.- DIETAS.-** El personal que con arreglo a la legislación vigente tenga derecho al percibo de dietas, percibirá por dieta completa la cantidad de 34,74.- Euros para el año 2009 y de 38 euros para el año 2010, y por media dieta la de 12,01.-Euros para el año 2009 y de 13 euros para el año 2010, a contar desde el primer día.

**ARTICULO 27º.- PLUS DE EVENTUALIDAD.-** El trabajador/a contratado con carácter eventual, interino o por duración determinada, percibirá a la rescisión de su contrato, siempre que no pase a fijo de plantilla o la rescisión sea voluntaria, un plus de eventualidad de 0,65.-Euros por día efectivamente trabajado. Este plus será independiente del que se obtenga por realizar un trabajo a prima o destajo y de cualquier otro incremento.

No se considerará a estos efectos ningún tipo de contratación laboral efectuada en prácticas, en formación o aprendizaje, ni las modalidades de contratación establecidas actualmente que tengan señaladas fórmulas de bonificaciones o exenciones

Tampoco existirá derecho al percibo del presente plus en los casos de contratación temporal que contengan indemnización por finalización de los mismos y cuya cuantía globalmente considerada sea superior al plus actual.

#### **CAPITULO IV CLÁUSULAS SOBRE MEJORAS SOCIALES**

**ARTICULO 28º.- PRESTACIONES POR INVALIDEZ O MUERTE.-** Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se deriva una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad absoluta para todo tipo de trabajo o total para la profesión habitual, la empresa abonará al trabajador/a la cantidad de 30.000.-Euros si el derecho a devengo y percibo de la prestación se produce durante el año 2009 y de 32.000 euros si se produce durante el año 2010.

Las cantidades reflejadas se abonarán a tanto alzado y por una sola vez.

El haber percibido la indemnización establecida no excluye su percepción en posteriores ocasiones si éstas derivan de un hecho causante distinto.

Si como consecuencia de los mismos hechos le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de dicha cantidad los beneficiarios del mismo o, en su defecto, la viuda/o o derechohabientes.

Para cubrir estas prestaciones, la Federación de Empresarios del Metal de Huesca suscribirá una póliza de seguros, a la cual podrán adherirse todas las empresas que lo deseen.

La obligación establecida en los párrafos primero y tercero no alcanzará a aquellas empresas que tengan cubiertos estos riesgos por sus propios medios a cuenta de la empresa o por pólizas similares, más que en las diferencias que lleguen a cubrir la cantidad señalada en los mencionados párrafos.

Este artículo entrará en vigor 45 días después de la publicación de este Convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, tal como figura en el Art. 4º del Presente Convenio.

El derecho al devengo y percibo de la prestación pactada nace:

A) Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que éste tenga lugar.

B) Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional, en el momento en que recaiga resolución firme del organismo competente reconociendo la invalidez permanente o total para la profesión habitual o absoluta para todo tipo de trabajos, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa. B) Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional, en el momento en que recaiga resolución firme del organismo competente reconociendo la invalidez permanente o total para la profesión habitual o absoluta para todo tipo de trabajos, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

**ARTICULO 29º.- INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO.** En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de Accidentes de trabajo (no «in itinere»), que requiera hospitalización de al menos 48 horas, el trabajador/a, percibirá durante el periodo de baja y con un máximo de seis meses, un complemento del 15% de su base reguladora, adicional a la prestación de la Seguridad Social, siempre que no hubiera recargo de prestaciones por el mismo hecho reconocido en resolución administrativa o judicial.

Se procederá al abono del complemento con carácter de anticipo cuando acaezca el hecho, si bien en este supuesto, si se declarara «a posteriori» el recargo de prestaciones, se realizará el descuento en su retribución de la cantidad percibida por el citado complemento.

**ARTICULO 30º.- PROTECCIÓN DEL PERIODO DE GESTACIÓN Y LACTANCIA.-** La trabajadora que preste servicios en cualquiera de las empresas afectadas por el presente Convenio y que se encuentre en periodo de gestación o lactancia natural quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, de acuerdo con la normativa vigente en la materia.

#### **CAPITULO V CLÁUSULAS SOBRE FOMENTO DE EMPLEO**

**ARTICULO 31º.- POLÍTICA DE EMPLEO.-** Viniendo cumpliéndose los compromisos establecidos en materia de empleo en anteriores Convenios Colectivos, ambas partes suscribientes mantendrán la política económica en aras de seguir fomentando la contratación de personal en prácticas y para la formación. En tal sentido, la Federación Provincial de Empresarios del Metal de Huesca, seguirá recomendando y fomentando la creación de tales contratos en el Sector. A tales efectos, se seguirá manteniendo la denominada «Comisión de Seguimiento» creada en años anteriores.

Igualmente, ambas partes se comprometen a fomentar la contratación de personas demandantes de primer empleo y de jóvenes y a informar a sus asociados de todo tipo de normativas actualmente vigentes en tal materia y aquellas otras que pudieran ponerse en vigor durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

**ARTICULO 32º.- CONTRATO EVENTUAL.-** Con el objeto de facilitar y promover el empleo en el sector metalúrgico, el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el Art. 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, podrá efectuarse por una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, todo ello en atención al carácter temporal o estacional de la actividad.

No obstante en el presente caso el plazo inicial de la duración de tales contratos será como mínimo de 6 meses.

**ARTICULO 33º.- RETRIBUCIÓN SALARIAL PARA CONTRATOS EN PRÁCTICAS, FORMACIÓN.**

A.- **CONTRATO EN PRÁCTICAS.-** La retribución de este tipo de contrato será del 60% durante el primer año y el 75% para el segundo, de la prevista en el Convenio para los trabajadores que desempeñen el mismo o equivalente puesto de trabajo. La retribución nunca será inferior al salario mínimo interprofesional.

B.- **CONTRATO PARA LA FORMACIÓN.-** Los contratos para la formación serán retribuidos de acuerdo con el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, en proporción a la parte de jornada en la que se desarrolle trabajo efectivo.

**ARTICULO 34º.- JUBILACIÓN ANTICIPADA A LOS 64 AÑOS Y CONTRATO DE RELEVO.-** En relación al sistema especial de jubilación anticipada a los 64 años, recogido en el Real Decreto 1194/85, de 17 de Julio, se acuerda que los trabajadores/as al cumplir los 64 años podrán, voluntariamente, acogerse a este sistema de jubilación anticipada, siendo esta decisión vinculante para la empresa.

Los trabajadores/as que deseen jubilarse de acuerdo con este sistema, lo deberán comunicar a la Dirección de la empresa, con una antelación mínima de treinta días naturales respecto de la fecha en que cumplan los 64 años.

Se podrá facilitar la jubilación de los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 166. 1 y 2 de la Ley General de la Seguridad Social y el artículo 12 apartados 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a, mediante la realización de un contrato de relevo, en los términos regulados en cada caso por la legislación vigente.

Entendiendo las partes signatarias del Convenio que este sistema posibilita el relevo generacional, incorporando a las empresas a jóvenes trabajadores/as, es un compromiso de las mismas hacer los esfuerzos necesarios para fomentar la utilización de dicho sistema. Las discrepancias que puedan surgir con respecto a la aplicación de lo suscrito se remitirán a la Comisión de Jubilación Parcial.

**ARTICULO 35º.- VERIFICADORES.-** Se mantiene la categoría de «verificador» para aquellos trabajadores/as que efectúen labores propias de tal especialidad.

Se entienden por tales labores las siguientes o asimiladas:

Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

A efectos prácticos, su retribución salarial, que figura en tabla salarial del Convenio Colectivo, se ha asimilado a la de «Auxiliar de Laboratorio».

**ARTICULO 36º.- MEDIDAS DE RESERVA DE EMPLEO A FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

En cuanto a las obligaciones derivadas de esta materia se estará a lo que en cada momento la legislación establezca, en la actualidad la Ley 13/1982 de Integración Social de los Minusválidos, que establece la reserva de un 2% para empresas de más de 50 trabajadores/as y el Real Decreto 364/2005 por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores/as con discapacidad.

## CAPITULO VI CLÁUSULAS SINDICALES

**ARTICULO 37º.- ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES.-** Podrán acumularse las horas de los distintos miembros de los Comités de Empresa y delegados/as de personal, en uno o varios de sus componentes, previa comunicación a la Dirección de la empresa, sin rebasar el máximo legal determinado y pudiendo quedar relevado a relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

**ARTICULO 38º.- SECCIONES SINDICALES.-** De acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical de fecha 02/08/85, se reconocerá la existencia de tales secciones sindicales, cuando en los Estatutos de cada sindicato figure la posibilidad de su constitución, siempre que la plantilla del centro de trabajo de la empresa sea superior a 50 trabajadores/as y hasta 250, si bien, en este caso, los delegados/as sindicales no tendrán las garantías contenidas para los delegados/as de personal y miembros de los Comités de empresa y recogidas tanto en el R.D.L. 1/95, de 24 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores, como en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, salvo la posibilidad de disponer de tabloneros de anuncios puestos a disposición de los representantes de las centrales sindicales.

Para los casos de empresas con plantilla superior a 250 trabajadores/as, se aplicará en su integridad la citada LOLS.

**ARTICULO 39º.- CUOTA SINDICAL.-** A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a las centrales sindicales que suscriben el presente Convenio, las empresas descontarán en el recibo salarial mensual de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal efecto el trabajador/a interesado/a deberá remitir a la Dirección de la empresa un escrito en el que exprese con claridad y concreción la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe de ser transferida la correspondiente cantidad.

Esta obligación recaerá exclusivamente en aquellas empresas con plantilla superior a 50 trabajadores/as.

**ARTICULO 40º.- COMPETENCIAS DE LOS COMITÉS DE EMPRESA.-**

1.- El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1.- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la empresa.

1.2.- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3.- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4.- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5.- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6.- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7.- Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos y especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8.- Ejercer una labor:

a) De vigilancia en cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19, del R.D.L. 1/95, de 24 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

1.9.- Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10.- Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento y el incremento de la productividad de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

1.11.- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1. en cuanto, directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2.- Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1. anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

**ARTÍCULO 41º.- GARANTÍAS SINDICALES.-** Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los Convenios Colectivos, las siguientes garantías:

A) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.

B) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

C) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54, del R.D.L. 1/95, de 24 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional por razón precisamente del desempeño de su representación.

D) Expresar, colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

E) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas en cada uno de los miembros del Comité de delegado de personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la escala establecida en el artículo 68, del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTÍCULO 42.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.** Las partes firmantes de este Convenio Colectivo asumen en su integridad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Todo ello en los términos que se regulan en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Las partes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que hay igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

La general utilización de lenguaje no sexista en toda comunicación o información

**ARTÍCULO 43. PLANES DE IGUALDAD.** Las Organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el compromiso con el desarrollo de políticas de igualdad se acuerdan los siguientes objetivos generales:

A) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimientos de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, basándose en un permanente recurso al diálogo social.

B) Atribuir a la Comisión Paritaria, que se constituye, las competencias señaladas, a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

Planes de Igualdad

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las Empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

Concepto de los Planes de Igualdad

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razones de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos.

#### Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dicho objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo ésta emitir el correspondiente informe.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y motivos
- i) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica
- j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas
- k) Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

#### Objetivos de los Planes de Igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación se establecerán los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que consistirán en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia en situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos consistirán en:

- a. Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación y utilización de lenguaje sexista
- b. Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mayor responsabilidad
- c. Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d. Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con una mayor incidencia, en relación con los trabajadores, sobre estas formas de contratación y adoptar las medidas correctoras correspondientes.
- e. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres.
- f. Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g. Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades
- h. Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i. Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j. Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes.

k. Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

l. Protocolo de actuación en los supuestos en los que haya alguna víctima de violencia de género en la empresa, con aplicación de la Ley Orgánica 1/2004.

Competencia de la Empresas y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración de los Planes de Igualdad

El diagnóstico de situación será realizado por la empresa. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será entregada a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras a efectos de informe, garantizando de tal forma, lo regulado en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, es decir, el acceso de tal representación, a la información sobre su elaboración y contenido.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras el correspondiente Plan de Igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerá siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, la Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades, creada al efecto, será la facultada para conocer y estudiar las mismas.

Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa se informará a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras con carácter anual sobre su evolución, pudiendo ésta última emitir informe si así lo estima oportuno.

Se procurará por las empresas que en el plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo, a efectos de aplicar lo dispuesto en el presente artículo, se haya llevado a cabo, al menos, el Diagnóstico de Situación.

Funciones de la Comisión Paritaria en materia de igualdad de oportunidades

La Comisión Paritaria constituida por la representación de las entidades firmantes del presente Convenio velará por el cumplimiento de los compromisos asumidos en estos apartados pudiendo desarrollar las siguientes funciones:

- a. Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los puntos anteriores.
- b. Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- c. Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.
- d. Se podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial entre las empresas afectadas por este Convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten por las empresas con desagregación por género.

### CLÁUSULA FINAL PRIMERA CLÁUSULA DE DESCUELGO SALARIAL

1.- Los compromisos en materia salarial establecidos para 2009, no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas ocasionadas en 2008 y durante los meses transcurridos del año 2009.

La autorización para dejar de aplicar el aumento salarial se fijará, inicialmente, por un período de un año. Transcurrido éste, si la Empresa no acredita nuevamente la persistencia de las circunstancias que aconsejaron el descuelgo, se aplicarán automáticamente las tablas salariales del Convenio, en vigor en ese momento.

Para 2010, se tendrá en cuenta además el último semestre de 2009

2.- Aquellas empresas que deseen proceder a la inaplicación salarial del Convenio, deberán comunicarlo a la Comisión Paritaria de éste y a sus representantes sindicales o en su defecto a sus trabajadores/as, indicando las razones justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de 15 días hábiles contados a partir de la fecha de publicación del Convenio para el primer año de vigencia, siendo el mismo plazo en su caso para el segundo y tercer año a partir de la publicación de las oportunas revisiones salariales.

3.- Reunida la Comisión Paritaria, ésta recabará de las empresas interesadas la documentación necesaria (memoria explicativa, balance, cuenta de resultados, previsiones económicas, cartera de pedidos, situación financiera y planes de futuro). En el plazo de 15 días hábiles posteriores a la fecha de recepción de la comunicación, las empresas deberán aportar tal documentación, archivándose en caso contrario su solicitud.

4.- La Comisión Paritaria, estudiará con criterios estrictamente técnicos el «descuelgo salarial», de aquellas empresas cuya situación económica, contrastada a través de los oportunos documentos, quiera acogerse a dicha cláusula, o a un incremento menor que el pactado en Convenio Provincial.

5.- A petición de cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria, en supuestos de desacuerdo, podrá solicitarse una auditoría externa.

6.- No obstante, desde el momento en que la Empresa comunique a sus representantes sindicales o trabajadores/as su intención sobre la inaplicación salarial, hasta el momento de la homologación por parte de la Comisión Paritaria, ambas partes deberán negociar un posible acuerdo sobre el citado «descuelgue», y en su caso deberán remitirlo a esta Comisión.

#### **CLÁUSULA FINAL SEGUNDA**

Acuerdo Regional.- Una vez firmados los convenios provinciales para la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza, Huesca y Teruel, en caso de acuerdo de las partes firmantes, la FEMHU no se opondría a iniciar un proceso de unificación de textos.

#### **CLÁUSULA FINAL TERCERA**

Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.- Las partes firmantes, como ya expresaron en su día, acuerdan adherirse al Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos laborales, desarrollado por el SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (SAMA), que afecten a trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

#### **CLÁUSULA FINAL CUARTA CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL**

Las partes firmantes se remiten en esta materia al Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal, suscrito por Confemetal y la Federación Estatal de MCA-UGT y la Federación Estatal de Industria de CCOO, de fecha 5 de Febrero de 2009.

#### **CLÁUSULA FINAL QUINTA COMISIONES MIXTAS DE TRABAJO**

A.- Comisión de Seguridad y Salud Laboral.- La protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, considerando que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Con esta finalidad acuerdan proceder a la constitución de una Comisión de Seguridad y Salud Laboral.

Dicha Comisión tendrá carácter paritario y se compondrá de un máximo de 4 vocales por cada una de las dos representaciones actuantes en la Comisión Negociadora. Se reunirá, con carácter ordinario, cada dos meses, o cuando extraordinariamente sea solicitado por alguna de las representaciones señaladas, mediante petición motivada. A las mismas, podrán asistir asesores de cada parte o de común acuerdo, los cuales tendrán voz pero no voto.

Por otra parte, las partes crearán instrumentos y mecanismos de participación y desarrollo, que lleven a efecto cuantas medidas preventivas específicas sean emprendidas por las Administraciones Públicas en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

La Comisión tendrá como principales materias de actuación:

- El conocimiento de las cuestiones o problemas que le sean sometidos, de común acuerdo por las partes afectadas, para su tratamiento y posible resolución.

- La elaboración y difusión de criterios comunes para la evaluación de riesgos, planificación y organización de la prevención, sistemas de información y formación, así como de vigilancia de la salud.

- El seguimiento y estudio de la siniestralidad en el sector, al objeto de analizar los elementos que intervienen en ella y las posibles actuaciones al respecto.

- El seguimiento, en el ámbito de aplicación del Convenio, de la actuación de los servicios de prevención ajenos acreditados, entidades formativas acreditadas y otras instituciones que intervienen en la materia en el marco de sus intervenciones y competencias profesionales.

- Seguimiento de la puesta en marcha de la Tarjeta Profesional para las empresas del Metal que trabajan en la construcción, tal y como establece el acuerdo de fecha 5-2-2009 suscrito por Confemetal, la Federación Estatal de MCA-UGT y la Federación Estatal de Industria de CCOO.

A tal efecto, consideran que es preciso contar en el seno de la empresa con la colaboración de todos, de forma que las medidas preventivas permitan disminuir efectivamente los riesgos derivados del proceso productivo.

En este sentido, conviene recordar las principales obligaciones generales que tienen empresarios/as y trabajadores/as.

Son obligaciones de la empresa, entre otras:

- Cumplir las disposiciones vigentes en la materia y aquellas que fuesen de aplicación en la empresa en razón de las actividades laborales que se realicen.

- Las empresas realizarán y entregarán posteriormente a los Delegados/as de Prevención la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo existentes en la empresa.

- Adoptar las medidas necesarias para que los equipos de trabajo que se pongan a disposición de los/as trabajadores/as sean adecuados al trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados al mismo, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as al utilizar dichos equipos de trabajo.

- Proporcionar gratuitamente a los/as trabajadores/as los medios de protección personal de carácter preventivo adecuados a los trabajos que realicen, velando por una utilización y mantenimiento adecuados. Dichos equipos responderán a las condiciones existentes en el lugar de trabajo, a las condiciones anatómicas y fisiológicas y al estado de salud del/la trabajador/a y se adecuarán al/la portador/a, tras los ajustes necesarios.

- Evitar, en la medida en que sea técnicamente posible, la utilización en el trabajo de agentes cancerígenos o mutágenos, en particular mediante su sustitución por una sustancia, un preparado o un procedimiento que, en condiciones normales de utilización, no sea peligroso o lo sea en menor grado para la salud o la seguridad de los trabajadores/as.

- Garantizar a los/as trabajadores/as a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo y, en especial, a su puesto de trabajo. El tiempo empleado a estos efectos se considerará como tiempo de trabajo.

- Dar cumplimiento a las obligaciones establecidas por la legislación vigente en materia de coordinación de actividades empresariales.

- Adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a riesgos que afecten a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, así como facilitar, si existen posibilidades técnicas y objetivas, la existencia de puestos de trabajo exentos de riesgos, a estos efectos.

Estas obligaciones, así como cuantas otras deban ser asumidas por las empresas al objeto de dar cumplimiento a su deber de prevención y protección para con la seguridad y salud de los/as trabajadores/as a su servicio, deberán llevarse a cabo, y en los términos que señale la legislación vigente en cada momento, respetando los derechos de información, participación y consulta de los/as trabajadores/as, y en su caso de sus representantes en materia de prevención de riesgos laborales. Así, ocurrido un accidente grave, y sin perjuicio del cumplimiento de aquellas obligaciones que legalmente estén establecidas respecto a las autoridades competentes en la materia, la dirección de la empresa lo comunicará a la representación de los/as trabajadores/as en esta materia, a los efectos oportunos.

En este sentido, y según el Real Decreto 604/2006 que modifica el Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención, los/as trabajadores/as y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación mencionada, que incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva en su caso, así como el acceso, a través de copia, a la documentación correspondiente a dichas materias.

Asimismo, el mencionado Real Decreto modifica el artículo 16.2 del Reglamento, señalando que los representantes de los trabajadores/as deberán ser consultados por la empresa con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos y que los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán, en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

Consecuentemente, son obligaciones de los/as trabajadores/as, entre otras:

- Velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la empresa.

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste y cuidar de su perfecto estado y conservación.

- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores/as designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

- Realizar los reconocimientos médicos en los casos establecidos por la legislación y demás medidas sanitarias legales.

- Actuar con el sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

B.- Comisión para la igualdad de oportunidades del convenio colectivo provincial para la industria siderometalúrgica de Huesca.

De conformidad con lo regulado en el artículo 43 del Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Huesca en desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hom-

bres, y en virtud de los compromisos asumidos por las partes signatarias del Convenio en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, las entidades señaladas acuerdan:

1. Formalizar la constitución de la Comisión para la igualdad de oportunidades.

2. Las partes se comprometen, de acuerdo a lo establecido en el artículo 43 del Convenio y en ejecución de las funciones de la Comisión, a abordar los problemas de discriminación o desigualdad, que precisan un análisis de carácter general y conjunto, así mismo identificarán las posibles discriminaciones por razón de sexo y buscarán las soluciones para atajarlas.

3. La Comisión estará formada por cuatro miembros de la Federación de Empresarios del Metal de Huesca, en representación de las empresas del sector, y por dos miembros de la Federación de Industria de CCOO de Aragón, y dos miembros por la Federación de MCA-UGT de Aragón, en representación de los trabajadores y trabajadoras afectados por dicho Convenio.

4. La Comisión se reunirá, como mínimo 2 veces al año, así como las que, a propuesta motivada de cualquiera de las dos partes representadas en el Convenio, se acuerde, estableciéndose a tal efecto un plazo de preaviso de 5 días laborables.

5. Las reuniones se celebrarán en la sede de la Federación de Empresarios del Metal de Huesca o de las centrales sindicales firmantes del Convenio, Federación de Industria de CC.OO. de Aragón y Federación de MCA-UGT Aragón.

6. Los escritos o comunicados dirigidos a esta Comisión, relativos a sus competencias de actuación, podrán ser remitidos a través de las sedes mencionadas en el punto 5 de esta acta.

7. De cada reunión, se levantará acta con los contenidos de las deliberaciones y con expresión específica de los acuerdos que se alcancen.

#### C.- Comisión de Empleo, Formación y Productividad.

Ambas partes firmantes acuerdan proceder a la constitución de una Comisión de Empleo, Formación y Productividad. Serán objetivos de esta Comisión los siguientes:

##### **EMPLEO.**

Con la finalidad de potenciar las acciones en favor de la creación y mantenimiento del empleo estable en el sector, la Comisión dirigirá sus trabajos a:

1. Conocer el uso de las Empresas de Trabajo Temporal en el sector del metal.

2. Analizar pormenorizadamente la situación real de las empresas del sector del metal.

3. Realizar estudios estadísticos de los tipos de contratación que se realizan en el metal. Conocer la contratación e intentar mayor estabilidad en los contratos que se realicen en las empresas afectadas por el Convenio Provincial.

4. Estudiar las causas objetivas de despido.

5. Conocer detalladamente el número de trabajadores/as afectados/as por el Convenio y número de empresas existentes en la provincia.

6. Desglosar por subsectores de producción las empresas afectadas por el Convenio.

7. Informar y divulgar el uso de los instrumentos de empleo y colocación, como el INEM, U.I.L., etc.

Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores/as no dados/as de alta en la Seguridad Social por estar dados/as de alta ya en otra Empresa.

Para coadyuvar al objeto de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

##### **FORMACIÓN.**

Las partes firmantes del Convenio, FEMHU, Federación de MCA-UGT Aragón y la Federación de Industria de CCOO, consideran que la formación tiene un valor estratégico de primer orden para el mantenimiento y mejora de la cualificación profesional, en el ámbito del sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Huesca.

Los acuerdos de Formación Continua suscritos hasta el momento, han propiciado un avance muy importante en la cultura de formación permanente de empresarios y trabajadores/as y una apuesta de la FEMHU y de los sindicatos UGT y CC.OO. para promocionar, detectar necesidades, diseñar programas y acciones formativas, gestionar e impartir formación continua, que supone una experiencia altamente positiva.

La cualificación y recualificación de los recursos humanos del sector, suponen un aval para el mantenimiento y mejora de calidad del empleo y una necesidad para la mejora de la competitividad de las empresas.

La permanente introducción de nuevas tecnologías y de procesos industriales cada vez más complejos, exige de empresarios y trabajadores, una adaptación constante, como mejor fórmula de permanencia, mejora e incremento de la actividad, basada en la calidad final del producto.

El fomento y la promoción del empleo, así como, la mejora de las cualificaciones sectoriales, dependen en gran medida de una formación específica, en esa línea se ha venido impartiendo dando a las necesidades sectoriales carácter prioritario, para lo cual han tenido una implicación directa las empresas, y los agentes sociales del metal.

Las partes firmantes del convenio, vienen a reconocer que los resultados obtenidos animan a las partes a continuar con el esfuerzo de gestión y promoción de la formación, al ser hoy en el sector del metal una realidad consolidada y extendida entre las empresas y los trabajadores, tarea en la que las organizaciones empresariales y sindicales han jugado un papel trascendente, que debemos potenciar y continuar.

En base a ello, la FEMHU, la Federación de MCA-UGT de Aragón y la Federación de Industria de CCOO de Aragón, acuerdan que en el marco de esta Comisión de Empleo, Formación y Productividad y, en función del modelo de gestión y la regulación que se adopte en materia formativa, se lleven a cabo, entre otras, las siguientes tareas y competencias referidas a esta área:

1- La representación sectorial, en el ámbito de aplicación del convenio, ante las Administraciones Públicas, Entes, Organismos, etc. en que recaiga la capacidad normativa y de gestión de la formación continua.

2- La realización de un catálogo de acciones formativas desarrolladas y de centros de formación que las han impartido, con el fin de identificar la experiencia acumulada por los agentes sociales firmantes del convenio, en materia de formación y de cara a la ordenación de nuevas actividades. Esta actuación deberá estar encaminada a contribuir en el diseño de itinerarios formativos, de cara a la obtención de las certificaciones de profesionalidad.

3- La puesta en marcha de un observatorio ocupacional, a través del cual se detecten necesidades formativas, se prioricen colectivos, programas y acciones formativas en el que las empresas afectadas por el Convenio deberán colaborar en la detección de las necesidades formativas antes apuntadas.

4- La promoción y sensibilización en torno a la importancia de la formación en el sector del metal de la provincia de Huesca, animando a empresas y trabajadores/as a participar en la formación continua.

5- Mediar en las situaciones de conflicto que, como consecuencia de la formación continua, puedan surgir entre las empresas y la representación legal de los trabajadores/as, en aras a conseguir la mayor eficacia y extensión, de la formación.

6- La gestión de planes agrupados de formación continua, que afecten a empresas y trabajadores/as del sector del metal de la provincia de Huesca, para lo cual las empresas afectadas por el convenio deberán comunicar a esta Comisión, la formación que precisen.

7- Realizar funciones de asesoramiento y, en su caso, gestión de cuantas acciones formativas precisen las Empresas del sector, en las que sea de aplicación cualquier otro modelo de financiación pública de las citadas acciones formativas.

8- En base a las necesidades formativas y de empleo detectadas en el sector, se solicitarán planes de formación ocupacional específicos para el mismo ante las Administraciones Públicas que corresponda.

9- La creación de un instrumento técnico de gestión de carácter conjunto, si la normativa de gestión, así lo exige, para dar cumplimiento a lo establecido en los puntos anteriores.

Asimismo, las partes firmantes recomiendan a las Empresas:

- Favorecer la participación de sus trabajadores/as en la formación.

- Informar a la representación legal de los/as trabajadores/as de la participación de la empresa en actividades formativas.

- Impulsar la participación de los colectivos con mayores dificultades de acceso a la formación, tales como trabajadores/as no cualificados, eventuales, mayores de 45 años, etc.

- Impulsar la formación de la mujer, dirigida a favorecer su integración en funciones en las que se encuentra subrepresentada, y en aquellas situaciones de reincorporación a la actividad laboral tras periodos de maternidad y excedencias derivadas de la misma.

##### **PRODUCTIVIDAD**

Las partes firmantes consideran necesario estudiar medidas tendentes a la mejora de la productividad de las empresas, así como la modernización de la estructura retributiva relacionada con dicho factor.

A tales fines, esta Comisión, emitirá informes y realizará estudios sobre estos aspectos, de los cuales dará traslado a la Comisión Negociadora del Convenio a los efectos oportunos.

La Comisión de Empleo, Formación y Productividad se constituirá tras la firma del convenio, estando compuesta de ocho miembros, cuatro en representación empresarial, y cuatro en representación de los sindicatos firmantes.

La Comisión establecerá todas aquellas cuestiones necesarias para asegurar el cumplimiento de las tareas encomendadas.

##### **D.- Comisión de Movilidad Colectiva.**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la creación de una Comisión de estudio tendente a establecer las medidas que sean necesarias para mejorar el transporte y la accesibilidad a los centros de trabajo, especialmente los situados en polígonos industriales, trasladando sus conclusiones a las administraciones públicas y a otros agentes interesados o responsables en la materia.

E.- Comisión de Jubilación Parcial.

Se acuerda crear una comisión que asesorará a la empresa y al trabajador/a en los casos en que no sea posible la realización del contrato de relevo.

#### CLÁUSULA FINAL SEXTA

CATEGORÍAS PROFESIONALES EXTINGUIDAS.- Si algún/a trabajador/a continuara ostentando a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio alguna categoría profesional de las declaradas a extinguir en anteriores Convenios, se le homologará en función de sus cometidos a alguna de las categorías profesionales subsistentes. En caso de discrepancia la Empresa y/o el/la trabajador/a podrán dirigirse a la Comisión Paritaria a los efectos de informe y mediación al respecto.

#### CLÁUSULA FINAL SÉPTIMA

La Comisión Negociadora, analizará la viabilidad de creación de instrumentos complementarios de protección social que cubran las contingencias de jubilación, supervivencia o vejez de los trabajadores/as, directivos/as y empresarios/as del sector, difundiendo, en su caso, la conveniencia de su utilización. En todo caso, la adhesión al citado instrumento será de carácter voluntario.

#### CLÁUSULA FINAL OCTAVA

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el vigente R.D.L.1/95, de 24 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, que se considera como pactada durante la vigencia del presente Convenio, y aquellas normas de general aplicación vigentes en el Sector por imperativo legal o convenio.

Huesca, a 1 de diciembre de 2009.-Varias firmas ilegibles.

#### TABLA - CONVENIO 2009

CATEGORÍAS	Salario Base	Carencia Incentivo
<b>Personal Obrero</b>		
1 Peon	27,02	7,53
2 Especialista	27,78	7,53
3 Mozo especialista	27,76	7,52
<b>Profesionales de oficio:</b>		
4 Oficial de primera	30,07	7,98
5 Oficial de segunda	29,24	7,84
6 Oficial de tercera	28,07	7,67
<b>Profesionales siderúrgicos:</b>		
9 Profesional siderúrgico primera	29,42	7,84
10 Profesional siderúrgico segunda	28,85	7,78
11 Profesional siderúrgico tercera	28,04	7,67
<b>Personal subalterno (mensual):</b>		
12 Listero	865,33	7,78
13 Almacenero	854,22	7,67
14 Chofer de motociclo	841,72	7,67
15 Chofer de turismo	888,85	7,67
16 Chofer de camión y grúa	904,02	7,98
17 Pesador y basculero	829,44	7,52
18 Guarda jurado o vigilante	818,37	7,52
19 Vigilante	814,11	7,52
20 Cabo de guardas	880,54	7,84
21 Ordenanzas	810,68	7,51
22 Portero	810,68	7,51
23 Conserje	814,11	7,77
24 Enfermero	869,42	7,78
25 Conduc. maq. automóvil	904,02	7,98
<b>Personal administrativo:</b>		
26 Jefe de primera	1167,01	8,26
27 Jefe de segunda	1096,43	8,22
28 Cajero ( Empr. más 1.000 trab.)	1167,01	8,26
29 Cajero (Empr. 250 a 1.000 trab.)	1096,43	8,22
30 Cajero (Empr. menos de 250 trab.)	1000,96	7,99
31 Oficial de primera	1000,96	7,99
32 Oficial de segunda	935,93	7,98
33 Auxiliar	856,98	7,67
34 Viajante	1000,96	7,99
<b>Personal técnico:</b>		
<b>Técnicos no titulados:</b>		
<b>Técnicos de taller:</b>		
35 Jefe de taller	1160,06	8,26
36 Maestro de taller	1018,98	8,05
37 Maestro de segunda	995,47	7,99
38 Contramaestre	1005,72	8,05
39 Encargado	926,26	7,98
40 Capataz especialista	876,47	7,78
41 Capataz de peones obreros	854,24	7,67
<b>Técnicos de oficina:</b>		
42 Delineantes proyectistas	1117,31	8,25
43 Dibujante proyectista	1117,31	8,25
44 Delineante de primera	1000,96	7,99
45 Práctico de topografía	1000,96	7,99
46 Fotógrafo	1000,96	7,99
47 Delineante de segunda	935,94	7,98
48 Reproductor fotografías	856,98	7,67
49 Archivero biblioteca	935,93	7,98
50 Auxiliar calgador	858,46	7,78
51 Reproductor y archiv. de planos	810,68	7,6

CATEGORÍAS	Salario Base	Carencia Incentivo
<b>Técnicos de organización científica del trabajo:</b>		
52 Jefe de primera	1117,31	8,25
53 Jefe de segunda	1096,43	8,22
54 Técnico de org. de primera	1000,96	7,99
55 Técnico de org. de segunda	935,93	7,98
56 Auxiliar de organización	900,67	7,98
<b>Técnicos de laboratorio:</b>		
57 Jefe de primera	1198,77	8,46
58 Jefe de segunda	1088,07	8,2
59 Analista de primera	978,8	7,98
60 Analista de segunda	900,67	7,98
61 Auxiliar y verificador	856,98	7,67
<b>Técnicos de diques y muelles</b>		
62 Jefes de diques y varad.	1160,06	8,26
63 Jefes de muelles y encarg. gen.	1018,98	8,05
64 Buzos y hombres rana (diario)	40,58	8,46
<b>Técnicos titulados:</b>		
65 Ingenieros. Arquitectos. Licen.	1437,12	8,5
66 Péritos y aparejadores	1377,42	8,5
67 Ayudantes tec. sanitarios	1377,42	8,5
68 Ayudantes de ingen. y Arqui.	1277,74	8,46
69 Profesores de Enseñ. Elemen.	1377,42	8,5
70 Profesores de Enseñ. Primar.	1377,42	8,5
71 Maestros industriales	1069,47	8,2
72 Cap. pil. maq. de gan. y barc. prb.	1160,06	8,26
73 Graduados sociales	1160,06	8,26
<b>Aprendices:</b>		
74 Aprendices 1º Año	20,48	4,5
75 Aprendices 2º Año	23,8	5,24

#### TABLA SALARIAL ANUAL AÑO 2009

CATEGORÍAS	Salario Base	Carencia Incentivo	Total
<b>Personal Obrero</b>			
1 Peon	11483,5	2251,47	13834,97
2 Especialista	11806,5	2251,47	14157,97
3 Mozo especialista	11798	2248,48	14146,48
<b>Profesionales de oficio:</b>			
4 Oficial de primera	12779,75	2386,02	15265,77
5 Oficial de segunda	12427	2344,16	14871,16
6 Oficial de tercera	11929,75	2293,33	14323,08
<b>Profesionales siderúrgicos:</b>			
9 Profesional siderúrgico primera	12503,5	2344,16	14947,66
10 Profesional siderúrgico segunda	12261,25	2326,22	14687,47
11 Profesional siderúrgico tercera	11917	2293,33	14310,33
<b>Personal subalterno (mensual):</b>			
12 Listero	12114,62	2326,22	14540,84
13 Almacenero	11959,08	2293,33	14352,41
14 Chofer de motociclo	11784,08	2293,33	14177,41
15 Chofer de turismo	12443,9	2293,33	14837,23
16 Chofer de camión y grúa	12656,28	2386,02	15142,3
17 Pesador y basculero	11612,16	2248,48	13960,64
18 Guarda jurado o vigilante	11457,18	2248,48	13805,66
19 Vigilante	11397,54	2248,48	13746,02
20 Cabo de guardas	12327,56	2344,16	14771,72
21 Ordenanzas	11349,52	2245,49	13695,01
22 Portero	11349,52	2245,49	13695,01
23 Conserje	11397,54	2323,23	13820,77
24 Enfermero	12171,88	2326,22	14598,1
25 Conduc. maq. automóvil	12656,28	2386,02	15142,3
<b>Personal administrativo:</b>			
26 Jefe de primera	16338,14	2469,74	18907,88
27 Jefe de segunda	15350,02	2457,78	17907,8
28 Cajero ( Empr. más 1.000 trab.)	16338,14	2469,74	18907,88
29 Cajero (Empr. 250 a 1.000 trab.)	15350,02	2457,78	17907,8
30 Cajero (Empr. menos de 250 trab.)	14013,44	2389,01	16502,45
31 Oficial de primera	14013,44	2389,01	16502,45
32 Oficial de segunda	13103,02	2386,02	15589,04
33 Auxiliar	11997,72	2293,33	14391,05
34 Viajante	14013,44	2389,01	16502,45
<b>Personal técnico:</b>			
<b>Técnicos no titulados:</b>			
<b>Técnicos de taller:</b>			
35 Jefe de taller	16240,84	2469,74	18810,58
36 Maestro de taller	14265,72	2406,95	16772,67
37 Maestro de segunda	13936,58	2389,01	16425,59
38 Contramaestre	14080,08	2406,95	16587,03
39 Encargado	12967,64	2386,02	15453,66
40 Capataz especialista	12270,58	2326,22	14696,8
41 Capataz de peones obreros	11959,36	2293,33	14352,69
<b>Técnicos de oficina:</b>			
42 Delineantes proyectistas	15642,34	2466,75	18209,09
43 Dibujante proyectista	15642,34	2466,75	18209,09
44 Delineante de primera	14013,44	2389,01	16502,45
45 Práctico de topografía	14013,44	2389,01	16502,45
46 Fotógrafo	14013,44	2389,01	16502,45
47 Delineante de segunda	13103,16	2386,02	15589,18
48 Reproductor fotografías	11997,72	2293,33	14391,05

CATEGORÍAS	Salario Base	Carencia Incentivo	Total
49 Archivero biblioteca	13103,02	2386,02	15589,04
50 Auxiliar calador	12018,44	2326,22	14444,66
51 Reproductor y archiv. de planos	11349,52	2272,4	13721,92
<b>Técnicos de organización científica del trabajo:</b>			
52 Jefe de primera	15642,34	2466,75	18209,09
53 Jefe de segunda	15350,02	2457,78	17907,8
54 Técnico de org. de primera	14013,44	2389,01	16502,45
55 Técnico de org. de segunda	13103,02	2386,02	15589,04
56 Auxiliar de organización	12609,38	2386,02	15095,4
<b>Técnicos de laboratorio:</b>			
57 Jefe de primera	16782,78	2529,54	19412,32
58 Jefe de segunda	15232,98	2451,8	17784,78
59 Analista de primera	13703,2	2386,02	16189,22
60 Analista de segunda	12609,38	2386,02	15095,4
61 Auxiliar y verificador	11997,72	2293,33	14391,05
<b>Técnicos de diques y muelles</b>			
62 Jefes de diques y varad.	16240,84	2469,74	18810,58
63 Jefes de muelles y encarg. gen.	14265,72	2406,95	16772,67
64 Buzos y hombres rana (diario)	17246,5	2529,54	19876,04
<b>Técnicos titulados:</b>			
65 Ingenieros. Arquitectos. Licen.	20119,68	2541,5	22761,18
66 Péritos y aparejadores	19283,88	2541,5	21925,38
67 Ayudantes tec. sanitarios	19283,88	2541,5	21925,38
68 Ayudantesde ingen. y Arqui.	17888,36	2529,54	20517,9
69 Profesores de Enseñ. Element.	19283,88	2541,5	21925,38
70 Profesores de Enseñ. Primar.	19283,88	2541,5	21925,38
71 Maestros industriales	14972,58	2451,8	17524,38
72 Cap. pil. maq. de gan. y barc. prb.	16240,84	2469,74	18810,58
73 Graduados sociales	16240,84	2469,74	18810,58
<b>Aprendices:</b>			
74 Aprendices 1º Año	8704	1345,5	10149,5
75 Aprendices 2º Año	10115	1566,76	11781,76

TABLA - CONVENIO 2010

CATEGORÍAS	Salario Base	Carencia Incentivo
<b>Personal Obrero</b>		
1 Peon	28,06	7,53
2 Especialista	28,82	7,53
3 Mozo especialista	28,8	7,52
<b>Profesionales de oficio:</b>		
4 Oficial de primera	31,11	7,98
5 Oficial de segunda	30,28	7,84
6 Oficial de tercera	29,11	7,67
<b>Profesionales siderúrgicos:</b>		
9 Profesional siderúrgico primera	30,46	7,84
10 Profesional siderúrgico segunda	29,89	7,78
11 Profesional siderúrgico tercera	29,08	7,67
<b>Personal subalterno (mensual):</b>		
12 Listero	896,76	7,78
13 Almacenero	885,65	7,67
14 Chofer de motociclo	873,15	7,67
15 Chofer de turismo	920,28	7,67
16 Chofer de camión y grúa	935,45	7,98
17 Pesador y basculero	860,87	7,52
18 Guarda jurado o vigilante	849,8	7,52
19 Vigilante	845,54	7,52
20 Cabo de guardas	911,97	7,84
21 Ordenanzas	842,11	7,51
22 Portero	842,11	7,51
23 Conserje	845,54	7,77
24 Enfermero	900,85	7,78
25 Conduc. maq. automóvil	935,45	7,98
<b>Personal administrativo:</b>		
26 Jefe de primera	1198,44	8,26
27 Jefe de segunda	1127,86	8,22
28 Cajero ( Empr. más 1.000 trab.)	1198,44	8,26
29 Cajero (Empr. 250 a 1.000 trab.)	1127,86	8,22
30 Cajero (Empr. menos de 250 trab.)	1032,39	7,99
31 Oficial de primera	1032,39	7,99
32 Oficial de segunda	967,36	7,98
33 Auxiliar	888,41	7,67
34 Viajante	1032,39	7,99
<b>Personal técnico:</b>		
<b>Técnicos no titulados:</b>		
<b>Técnicos de taller:</b>		
35 Jefe de taller	1191,49	8,26
36 Maestro de taller	1050,41	8,05
37 Maestro de segunda	1026,9	7,99
38 Contraestrate	1037,15	8,05
39 Encargado	957,69	7,98
40 Capataz especialista	907,9	7,78
41 Capataz de peones obreros	885,67	7,67
<b>Técnicos de oficina:</b>		
42 Delineantes proyectistas	1148,74	8,25
43 Dibujante proyectita	1148,74	8,25
44 Delineante de primera	1032,39	7,99
45 Práctico de topografía	1032,39	7,99

CATEGORÍAS	Salario Base	Carencia Incentivo
46 Fotógrafo	1032,39	7,99
47 Delineante de segunda	967,37	7,98
48 Reproductor fotografías	888,41	7,67
49 Archivero biblioteca	967,36	7,98
50 Auxiliar calador	889,89	7,78
51 Reproductor y archiv. de planos	842,11	7,6
<b>Técnicos de organización científica del trabajo:</b>		
52 Jefe de primera	1148,74	8,25
53 Jefe de segunda	1127,86	8,22
54 Técnico de org. de primera	1032,39	7,99
55 Técnico de org. de segunda	967,36	7,98
56 Auxiliar de organización	932,1	7,98
<b>Técnicos de laboratorio:</b>		
57 Jefe de primera	1230,2	8,46
58 Jefe de segunda	1119,5	8,2
59 Analista de primera	1010,23	7,98
60 Analista de segunda	932,1	7,98
61 Auxiliar y verificador	888,41	7,67
<b>Técnicos de diques y muelles</b>		
62 Jefes de diques y varad.	1191,49	8,26
63 Jefes de muelles y encarg. gen.	1050,41	8,05
64 Buzos y hombres rana (diario)	41,62	8,46
<b>Técnicos titulados</b>		
65 Ingenieros. Arquitectos. Licen.	1468,55	8,5
66 Péritos y aparejadores	1408,85	8,5
67 Ayudantes tec. sanitarios	1408,85	8,5
68 Ayudantesde ingen. y Arqui.	1309,17	8,46
69 Profesores de Enseñ. Element.	1408,85	8,5
70 Profesores de Enseñ. Primar.	1408,85	8,5
71 Maestros industriales	1100,9	8,2
72 Cap. pil. maq. de gan. y barc. prb.	1191,49	8,26
73 Graduados sociales	1191,49	8,26
<b>Aprendices:</b>		
74 Aprendices 1º Año	21,52	4,5
75 Aprendices 2º Año	24,84	5,24

TABLA SALARIAL ANUAL AÑO 2010

CATEGORÍAS	Salario Base	Carencia Incentivo	Total
<b>Personal Obrero</b>			
1 Peon	11925,50	2251,47	14176,97
2 Especialista	12248,50	2251,47	14499,97
3 Mozo especialista	12240,00	2248,48	14488,48
<b>Profesionales de oficio:</b>			
4 Oficial de primera	13221,75	2386,02	15607,77
5 Oficial de segunda	12869,00	2344,16	15213,16
6 Oficial de tercera	12371,75	2293,33	14665,08
<b>Profesionales siderúrgicos:</b>			
9 Profesional siderúrgico primera	12945,50	2344,16	15289,66
10 Profesional siderúrgico segunda	12703,25	2326,22	15029,47
11 Profesional siderúrgico tercera	12359,00	2293,33	14652,33
<b>Personal subalterno (mensual):</b>			
12 Listero	12554,64	2326,22	14880,86
13 Almacenero	12399,10	2293,33	14692,43
14 Chofer de motociclo	12224,10	2293,33	14517,43
15 Chofer de turismo	12883,92	2293,33	15177,25
16 Chofer de camión y grúa	13096,30	2386,02	15482,32
17 Pesador y basculero	12052,18	2248,48	14300,66
18 Guarda jurado o vigilante	11897,20	2248,48	14145,68
19 Vigilante	11837,56	2248,48	14086,04
20 Cabo de guardas	12767,58	2344,16	15111,74
21 Ordenanzas	11789,54	2245,49	14035,03
22 Portero	11789,54	2245,49	14035,03
23 Conserje	11837,56	2323,23	14160,79
24 Enfermero	12611,90	2326,22	14938,12
25 Conduc. maq. automóvil	13096,30	2386,02	15482,32
<b>Personal administrativo:</b>			
26 Jefe de primera	16778,16	2469,74	19247,90
27 Jefe de segunda	15790,04	2457,78	18247,82
28 Cajero ( Empr. más 1.000 trab.)	16778,16	2469,74	19247,90
29 Cajero (Empr. 250 a 1.000 trab.)	15790,04	2457,78	18247,82
30 Cajero (Empr. menos de 250 trab.)	14453,46	2389,01	16842,47
31 Oficial de primera	14453,46	2389,01	16842,47
32 Oficial de segunda	13543,04	2386,02	15929,06
33 Auxiliar	12437,74	2293,33	14731,07
34 Viajante	14453,46	2389,01	16842,47
<b>Personal técnico:</b>			
<b>Técnicos no titulados:</b>			
<b>Técnicos de taller:</b>			
35 Jefe de taller	16680,86	2469,74	19150,60
36 Maestro de taller	14705,74	2406,95	17112,69
37 Maestro de segunda	14376,60	2389,01	16765,61
38 Contraestrate	14520,10	2406,95	16927,05
39 Encargado	13407,66	2386,02	15793,68
40 Capataz especialista	12710,60	2326,22	15036,82
41 Capataz de peones obreros	12399,38	2293,33	14692,71
<b>Técnicos de oficina:</b>			
42 Delineantes proyectistas	16082,36	2466,75	18549,11

CATEGORÍAS	Salario Base	Carencia Incentivo	Total	CATEGORÍAS	Salario Base	Carencia Incentivo	Total
43 Dibujante proyectista	16082,36	2466,75	18549,11	60 Analista de segunda	13049,40	2386,02	15435,42
44 Delineante de primera	14453,46	2389,01	16842,47	61 Auxiliar y verificador	12437,74	2293,33	14731,07
45 Práctico de topografía	14453,46	2389,01	16842,47	<b>Técnicos de diques y muelles</b>			
46 Fotógrafo	14453,46	2389,01	16842,47	62 Jefes de diques y varad.	16680,86	2469,74	19150,60
47 Delineante de segunda	13543,18	2386,02	15929,20	63 Jefes de muelles y encarg. gen.	14705,74	2406,95	17112,69
48 Reproductor fotografías	12437,74	2293,33	14731,07	64 Buzos y hombres rana (diario)	17688,50	2529,54	20218,04
49 Archivero biblioteca	13543,04	2386,02	15929,06	<b>Técnicos titulados:</b>			
50 Auxiliar calgador	12458,46	2326,22	14784,68	65 Ingenieros. Arquitectos. Licen.	20559,70	2541,5	23101,20
51 Reproductor y archiv. de planos	11789,54	2272,4	14061,94	66 Péritos y aparejadores	19723,90	2541,5	22265,40
<b>Técnicos de organización científica del trabajo:</b>				67 Ayudantes tec. sanitarios	19723,90	2541,5	22265,40
52 Jefe de primera	16082,36	2466,75	18549,11	68 Ayudantesde ingen. y Arqui.	18328,38	2529,54	20857,92
53 Jefe de segunda	15790,04	2457,78	18247,82	69 Profesores de Enseñ. Elemen.	19723,90	2541,5	22265,40
54 Técnico de org. de primera	14453,46	2389,01	16842,47	70 Profesores de Enseñ. Primar.	19723,90	2541,5	22265,40
55 Técnico de org. de segunda	13543,04	2386,02	15929,06	71 Maestros industriales	15412,60	2451,8	17864,40
56 Auxiliar de organización	13049,40	2386,02	15435,42	72 Cap. pil. maq. de gan. y barc. prb.	16680,86	2469,74	19150,60
<b>Técnicos de laboratorio:</b>				73 Graduados sociales	16680,86	2469,74	19150,60
57 Jefe de primera	17222,80	2529,54	19752,34	<b>Aprendices:</b>			
58 Jefe de segunda	15673,00	2451,8	18124,80	74 Aprendices 1º Año	9146,00	1345,5	10491,50
59 Analista de primera	14143,22	2386,02	16529,24	75 Aprendices 2º Año	10557,00	1566,76	12123,76

## Administración del Estado

### SUBDELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN HUESCA

8848

Al no haber sido posible proceder a su notificación en el último domicilio conocido y de conformidad con lo establecido en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/92, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por las Leyes 4/99 y 24/2001, por el presente edicto se notifica a la empresa que seguidamente se relaciona que visto el recurso de reposición interpuesto en su nombre y representación por D. Meissa Beye Diop, contra la resolución de esta Subdelegación del Gobierno de fecha 24 de marzo de 2009, por la que se imponía una multa de 6.001 euros por la infracción que también se detalla, se ha acordado por esta Subdelegación del Gobierno estimar el recurso interpuesto y proceder al archivo del correspondiente expediente, pudiendo los interesados recibir la resolución, así como consultar el expediente en esta Subdelegación del Gobierno, y consultar la resolución en el Ayuntamiento de su último domicilio conocido, al que se remite la correspondiente notificación.

Contra la presente resolución, puede interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la pertinente notificación, de conformidad con lo previsto en el artículo 46, nº 1 de la Ley 29/1.998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo en cuya circunscripción tenga Vd. su domicilio, o se halle la sede del órgano autor del acto originario impugnado a su elección, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 8, nº 3, en relación con el artículo 14, nº 1, Segunda, ambos de la Ley últimamente citada.

Nº EXPTE.	TITULAR	LOCALIDAD	INFRACCIÓN
877/2009	EXTRAN MULTISERVICIO, S.L.	HUESCA	Art. 54.1.d) Ley Orgánica 4/2000

Huesca, 9 de diciembre de 2009.- El subdelegado del Gobierno, Ramón Zapatero Gómez.

## MINISTERIOS

### MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y MEDIO RURAL Y MARINO

#### CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL EBRO

#### COMISARÍA DE AGUAS

8684

#### NOTA-ANUNCIO

REF.: 2009-O-1531

ERNESTO RODRIGUEZ NASARRE ha solicitado la autorización cuyos datos y circunstancias se indican a continuación:

CIRCUNSTANCIAS: Construcción del camping Solopuent en zona de policía del río Aragón y río Ijuez.

Solicitante: ERNESTO RODRIGUEZ NASARRE.

Objeto: CONSTRUCCIÓN DE CAMPING.

Cauce: RÍO ARAGÓN, RÍO IJUEZ.

Paraje: POLÍGONO 4. PARCELAS 130, 136, 139 Y 147.

Municipio: CASTIELLO DE JACA (HUESCA).

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados por esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro, durante el plazo de VEINTICINCO días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, a cuyo efecto el expediente y la documentación técnica estarán de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro, Pº de Sagasta 26-28, Zaragoza, en horas hábiles de oficina.

Zaragoza, a 20 de noviembre de 2009.- El comisario de Aguas, P.D. El comisario adjunto, José Iñigo Hereza Domínguez.

8849

#### NOTA-ANUNCIO

REF.: 2009-EXT-995

Con fecha 8 de septiembre de 2009 se inició de oficio expediente de extinción del derecho del aprovechamiento cuyas circunstancias se señalan a continuación al haber incurrido el titular de la concesión en causa manifiesta de caducidad, por incumplimiento de las condiciones esenciales o plazos previstos en la resolución concesional, de conformidad con lo establecido en la resolución de este Organismo de fecha 9 de julio de 2009 emitida dentro del expediente 2002-A-16.

CIRCUNSTANCIAS:

Titular Original: HUESCA SUR FUTURA, S.L.

Objeto: EXTINCIÓN DE UN APROVECHAMIENTO DE AGUAS CON DESTINO A RIEGO.

Cauce: BCO. VALDABRA, ALBERCA LORETO, E. ARGUIS (RÍO FLUMEN).

Paraje: FINCA CASTILLO DE ARIZUEL, POLÍGONO 13, PARCELAS 50 Y 54.

Municipio: HUESCA.