Podrán asistir cuantos se crean interesados. En listado anexo se detallan las parcelas catastrales colindantes con el tramo de vía pecuaria a deslindar.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zaragoza, 21 de julio de 2010. — El director del Servicio Provincial de Medio Ambiente, Eliseo Martínez Orte.

ANEXO 1

Listado de parcelas catastrales colindantes con el tramo del "Cordel de la Senda de Cascante", desde el cruce con el camino de Valdearcos hasta el cruce con el camino de La Estanca, término municipal de Tarazona, provincia de Zaragoza

TÉRMINO MUNICIPAL DE TARAZONA

Pol.	Parc.	Colindante	Municipio	Provincia
38	649	MANUEL PEREZ RUIZ	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
38	650	JOSE ALCAZAR ALMAGRO	50512 (TORRELLAS)	ZARAGOZA
38	651	MANUEL PEREZ RUIZ	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
38	652	JOSE ALCAZAR ALMAGRO	50512 (TORRELLAS)	ZARAGOZA
38	653	JOSE ALCAZAR ALMAGRO	50512 (TORRELLAS)	ZARAGOZA
38	655	MERCEDES CILLA CAMPOS	42100 (AGREDA)	SORIA
38	685	RODOLFO GARCIA GARCIA	50512 (TORRELLAS)	ZARAGOZA
38	695	MARIA CARMEN CACHO RUBIO	00000 (BILBAO)	VIZCAYA
38	696	GABRIEL MOYA CACHO	42100 (AGREDA)	SORIA
38	790	AYUNTAMIENTO DE TARAZONA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
38	850	PRISCILA MOLINA GARCIA	50008 (ZARAGOZA)	ZARAGOZA
38	854	AYUNTAMIENTO DE TARAZONA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
38	869	AYUNTAMIENTO DE TARAZONA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
38	9001	AYUNTAMIENTO DE TARAZONA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
38	9003	AYUNTAMIENTO DE TARAZONA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
38	9023	AYUNTAMIENTO DE TARAZONA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
38	9046	AYUNTAMIENTO DE TARAZONA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
38	9048	AYUNTAMIENTO DE TARAZONA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
39	28	ILDEFONSO LAPUENTE RUIZ	50512 (TORRELLAS)	ZARAGOZA
39	29	JULIO ABILIO JIMENEZ MOYA	42100 (AGREDA)	SORIA
39	30	JULIO ABILIO JIMENEZ MOYA	42100 (AGREDA)	SORIA
39	135	AYUNTAMIENTO DE TARAZONA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
39	658	AYUNTAMIENTO DE TARAZONA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
39	662	AYUNTAMIENTO DE TARAZONA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
39	676	AYUNTAMIENTO DE TARAZONA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
39	9004	AYUNTAMIENTO DE TARAZONA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
39	9006	AYUNTAMIENTO DE TARAZONA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
39	9028	AYUNTAMIENTO DE TARAZONA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
39	9029	AYUNTAMIENTO DE TARAZONA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
39	9031	AYUNTAMIENTO DE TARAZONA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
40	156	PEDRO LUCIDO VAL MAGALLON	50513 (STA CRUZ MONC.)	ZARAGOZA
40	161	M.ª LUZ JIMENEZ MOROS	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
40	163	RAFAEL RESANO RAMIREZ	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
40	165	DOMINGO RESANO RUIZ	50514 (TARAZONA)	ZARAGOZA
40	175	JAIME MARCILLA ROYO	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
40	178	AYUNTAMIENTO DE TARAZONA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
40	179	JUAN ANTONIO ZUECO MELERO	50018 (ZARAGOZA)	ZARAGOZA
40	181	AYUNTAMIENTO DE TARAZONA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
40	196	AYUNTAMIENTO DE TARAZONA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
40	197	AYUNTAMIENTO DE TARAZONA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
40	200	AYUNTAMIENTO DE TARAZONA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
40	9005	AYUNTAMIENTO DE TARAZONA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
40	9006	AYUNTAMIENTO DE TARAZONA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
40	9022	CONFED. HIDROGRAFICA EBRO	50006 (ZARAGOZA)	ZARAGOZA
41	204	M.ª SAGRARIO ROYO AZAGRA	50510 (NOVALLAS)	ZARAGOZA
41	209	PEDRO LUCIDO VAL MAGALLON	50513 (STA CRUZ MONC.)	ZARAGOZA
41	211	ROBERTO MAÑERO ROYO	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
41	212	ROBERTO MAÑERO ROYO	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
41	217	AYUNTAMIENTO DE TARAZONA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
41	242	ALFONSO MOTILVA DOMINGUEZ	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
41	243	M.ª MERCEDES PEREZ GRACIA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
41	244	ALBERTO ORTIZ BARRERA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
41	245	M.ª PILAR MAINAR PELLICER	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
41	246	JOSE RUIZ NAVARRO	50015 (ZARAGOZA)	ZARAGOZA
41	247	JOSE MORALES LAINEZ	50500(TARAZONA)	ZARAGOZA
41	248	MARIA BLAS ALBERICIO	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
41	249	M.ª PILAR MAINAR PELLICER	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
41	250	AYUNTAMIENTO DE TARAZONA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
41	252	M. CARMEN JIMENEZ CALVO	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
41	366	AYUNTAMIENTO DE TARAZONA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
41	390	AYUNTAMIENTO DE TARAZONA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
41	399	JAIME MARCILLA ROYO	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
41	418	JOSE MARTINEZ OSTA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
41	9003	AYUNTAMIENTO DE TARAZONA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
41	9009	AYUNTAMIENTO DE TARAZONA	50500 (TARAZONA)	ZARAGOZA
41	9015	CONFED. HIDROGRAFICA EBRO	50006 (ZARAGOZA)	ZARAGOZA

Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Tata Hispano Motors Carrocera, S.A. Núm. 11.916

RESOLUCION de 19 de julio de 2010 del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Tata Hispano Motors Carrocera, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Tata Hispano Motors Carrocera, S.A. (código de convenio 5001312), suscrito el día 9 de julio de 2010 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 14 de julio de 2010, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 19 de julio de 2010. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Angel Martínez Marco.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ambito territorial*.

Las normas del presente convenio serán de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Tata Hispano Motors Carrocera, S.A., tiene en Zaragoza, carretera de Castellón, kilómetro 230,5, polígono industrial Empresarium, en La Cartuja Baja.

Art. 2. *Ambito personal*.

Este convenio afecta a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa que estén prestando servicios en el momento de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia, excepto el personal directivo y jefes con funciones directivas.

Art. 3. *Ambito temporal*.

El período de duración de este convenio será de tres años, desde el día 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012, independientemente de la fecha de su publicación en el BOPZ. A efectos económicos se establece la retroactividad al día 1 de enero de 2010.

Art. 4. *Denuncia del convenio*.

Al término de la vigencia de este convenio se entenderá denunciado automáticamente por ambas partes, siendo prorrogado mientras no sea negociado otro, quedando vigente el contenido normativo del mismo.

Una vez finalizada la vigencia de cada convenio, durante la negociación del siguiente se abonará como incremento a cuenta, a partir del 1 de enero, el 50% del IPC real del año anterior.

Art. 5. *Comisión paritaria*.

Se creará una comisión paritaria a solicitud de la dirección de la empresa o del comité de empresa, para la vigilancia y cumplimiento de lo convenido, cuya composición será de ocho miembros, cuatro de los cuales serán designados por la dirección de la empresa y cuatro por la representación legal de los trabajadores.

Una vez resuelto el asunto que originó la creación de la comisión paritaria, ésta se disolverá y se podrá volver a constituir una nueva comisión de acuerdo con lo establecido en este mismo artículo.

El cometido de esta comisión consistirá en informar y asesorar a la dirección y al comité sobre la interpretación de las cláusulas del convenio y acerca de las incidencias que pudieran producirse, con objeto de que tengan los elementos de juicio precisos para la más acertada solución.

La comisión paritaria celebrará reuniones cuando las cuestiones pendientes lo exijan. Serán citados sus componentes con una anticipación mínima de tres días, debiendo presentar por escrito, antes del indicado plazo, las propuestas de los asuntos a tratar.

En la reunión al efecto convocada serán discutidas las propuestas formuladas, siendo sometidas a votación y aprobándose aquéllas que cuenten con la mitad más uno de los votos emitidos por los miembros que asistieran.

El acta de la reunión, con los votos particulares emitidos y con conocimiento de la dirección, se elevará a la Diputación General de Aragón, para que, si procede, ordene su publicación en el BOPZ.

Art. 6. *Revisión del convenio*.

La representación social podrá solicitar la revisión de este convenio si por disposición legal de cualquier clase se estableciesen mejoras que, globalmente consideradas, superen las condiciones mínimas establecidas en el presente convenio.

La representación económica podrá solicitar la revisión del presente convenio cuando por causa de fuerza mayor, no imputable a la Empresa sea preciso disminuir la producción anual más del 20% del volumen económico, o cuando se produzcan variaciones o modificaciones sustanciales en la Empresa o en los productos que se fabrican, o se produzca una rescisión en la economía de la Empresa apreciada por la Autoridad competente.

CAPITULO II

CARÁCTER DEL CONVENIO

Art. 7. *Unidad*.

Ambas representaciones convienen que las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible.

Como consecuencia del carácter de unidad de este convenio, ambas representaciones acuerdan considerarlo como nulo y sin eficacia alguna, en caso de que las autoridades competentes, en uso de las facultades reglamentarias, no lo aprobasen en su totalidad la actual redacción, salvo que fuese necesario adaptarlo a normas de rango superior.

Art. 8. *Garantía personal*.

En el caso de que existiera algún empleado o grupo de empleados que tuviera reconocidas condiciones especiales que, examinadas en su conjunto, fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio para los trabajadores de la misma categoría profesional, serán respetadas dichas condiciones manteniéndose el carácter estrictamente personal que les será respetado solamente para los trabajadores a quienes afecte, mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales. El comité de empresa será informado de los puestos y cuantías que sean afectados.

Art. 9. *Compensación*.

Las condiciones económicas pactadas con anterioridad a la fecha inicial de vigencia de este convenio serán respetadas en cuanto a cifra global, manteniéndose la condición más beneficiosa, que será compensada de conformidad con la nueva estructura de sueldos y salarios establecidos en el presente convenio.

Art. 10. *Absorción*.

Habida cuenta de la naturaleza de este convenio, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica, en todos o algunos de los conceptos retribuidos pactados, únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas, superasen el nivel total de este convenio; en caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

En los salarios pactados por el presente convenio se encuentran incluidos cualquier incremento que pueda existir por plus de trabajos tóxicos, molestos o peligrosos.

CAPITULO III

Clasificación del personal

Art. 11. *Clasificación del personal*.

El personal encuadrado en la plantilla de Tata Hispano Motors Carrocera, S.A., será clasificado profesionalmente con arreglo a lo establecido en el anexo 2 de este convenio.

CAPITULO IV

Organización del trabajo

Art. 12. *Normas sobre la organización del trabajo*.

La dirección de la empresa podrá establecer cuantos sistemas de organización, automatización, racionalización, mecanización y modernización que considere oportunos, así como cualquier reestructuración en los talleres, secciones o departamentos de la empresa.

Por tanto, sin perjuicio de que los trabajadores puedan ejercitar sus derechos en esta materia, también es potestativa la movilidad o redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, independientemente de la categoría o profesión del trabajador, la variación de los horarios y acoplamiento de puestos de trabajo, modificación de turnos y revisión de tiempos por implantación de nuevos métodos de trabajo, siempre que se realice de conformidad con las disposiciones legales vigentes en la materia y no produzcan merma alguna en la situación económica de los trabajadores, dificulte su profesionalidad, ni exijan un esfuerzo físico superior al normal.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la empresa, la comisión de producción tendrá funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, siendo debidamente informada con una antelación de cuatro días laborables, a fin de analizar antes de la decisión, que será tomada por la dirección de la empresa.

Art. 13. *Clasificación profesional*.

Todos los trabajadores de Tata Hispano Motors Carrocera, S.A., serán clasificados para la percepción de sus remuneraciones respectivas de acuerdo con su categoría laboral.

Art. 14. *Ascensos de categoría y promoción interna*.

El ascenso de categoría es el reconocimiento por parte de la empresa de una categoría o nivel profesional superior a la que ostenta el trabajador.

Se valorarán de forma individual los posibles ascensos de categoría, de acuerdo con los criterios siguientes:

• Experiencia: Trabajar en diferentes puestos da al trabajador mayor experiencia y capacidad para ocupar cargos de mayor responsabilidad. Puntuación máxima: 30 puntos.

• Antigüedad: La escala de niveles reconoce al trabajador su experiencia y responsabilidad para desarrollar su actividad profesional. Puntuación máxima: 30 puntos.

• Asistencia: El índice de absentismo de un trabajador es un valor calculable de forma objetiva que muestra su interés por el trabajo, su motivación y su grado de participación en la empresa. Puntuación máxima: 30 puntos.

• Formación: El grado de formación adquirida puede ser aplicable en el trabajo diario, siendo esta otra cualidad que opta a la promoción interna. Se valorará la formación al ingreso en Tata Hispano y la adquirida en su trayectoria profesional. Puntuación máxima: 30 puntos.

• Valoración subjetiva: La calificación subjetiva debe proceder de personas que conozcan al trabajador en su ambiente laboral, reconociendo sus actitudes, aptitudes, esfuerzo personal y compañerismo. Valorarán el superior inmediato, el responsable del área y el director de fabricación. Puntuación máxima: 60 puntos.

La determinación de los ascensos se efectuará por una comisión calificadora al efecto, que la integrarán la dirección y la comisión de producción, con el voto de calidad por parte de la dirección.

El procedimiento de ascensos se regirá según los siguientes puntos:

1. Las solicitudes de ascensos se podrán cursar en cualquier momento a lo largo de todo el año.

2. La dirección informará del número de promociones y su distribución.

3. La comisión calificadora se reunirá en el mes de enero para valorar, según el procedimiento de ascensos, las solicitudes recibidas respondiendo de forma motivada a todos los solicitantes.

4. En el criterio de antigüedad se tendrán en cuenta tanto los períodos alternos como continuos.

5. Las vacantes o puestos de promoción serán adjudicados automáticamente a las personas que obtengan mayor puntuación para el puesto que se optase, indicando en la resolución la fecha de efectos.

6. A solicitud del trabajador, la dirección entregará por escrito la valoración y puntuación obtenida en el proceso de ascensos correspondiente al mismo.

7. Si durante el año en curso se produjesen vacantes, y éstas no fueran amortizadas o cubiertas por una persona designada por la dirección, se comunicará la existencia de las mismas. Se convocará de manera extraordinaria la comisión calificadora y se otorgará la vacante a la persona con mayor puntuación que no hubiera obtenido promoción en el proceso anterior, dentro de la misma estación o sección.

Especialista B. El período de permanencia en esta categoría será de un máximo de doce meses, tanto alternos como continuos. Una vez transcurrido dicho período pasará automáticamente a la categoría de especialista.

Art. 15. *Empleo y estabilidad*.

A) Jubilación anticipada especial de trabajadores sustituidos a los 64 años: De conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente a efectos de esta modalidad de jubilación, Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, y disposición final 4.ª de la Ley General de Seguridad Social, los trabajadores que cumplan los requisitos para la jubilación ordinaria y tengan cumplidos los 64 años, podrán acogerse a esta modalidad de jubilación anticipada como medida de fomento del empleo que requerirá en cualquier caso el acuerdo de ambas partes.

B) Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. Al objeto de facilitar y promover el empleo, el presente convenio se acogerá a lo estipulado en el convenio provincial sectorial del metal (industria siderometalúrgica), a este respecto.

C) Vacantes por jubilación: Durante la vigencia de este convenio, todas aquellas jubilaciones que se produjesen podrán ser cubiertas por trabajadores de la plantilla en igual número de contratos indefinidos dentro del plazo del mismo año de la jubilación.

D) La dirección realizará contrato de jubilación parcial a todos los trabajadores que lo soliciten a partir de la edad de 60 años, y con una reducción máxima del 85% de la jornada de trabajo, en los términos y condiciones regulados por el artículo 166.2 del TRLGSS y en la disposición transitoria 2.ª del RDL 8/2010.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, ambas representaciones hacen constar que serán respetados los compromisos adoptados en el expediente de regulación de empleo tramitado durante el año 2009, así como los existentes en el convenio colectivo anterior (aprobado por resolución de 26 de septiembre de 2006 del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo de la DGA), a efectos de posibilitar la jubilación parcial anticipada a la edad de 60 años, con el cumplimiento de los requisitos excepcionales señalados en la legislación señalada en el párrafo anterior y hasta la fecha máxima permitida por la misma (31.12.2012).

Dicho contrato se realizará lo antes posible de acuerdo con la disponibilidad de contratos temporales en la empresa.

E) Ningún trabajador que esté acogido a la jubilación parcial podrá ser despedido por causas organizativas, económicas, tecnológicas o de producción, salvo que haya una regulación de empleo con extinción total de contratos.

F) Cualquier contrato temporal, una vez finalizado y con una antigüedad mayor de cinco años en la empresa, tras superar la valoración correspondiente, se transformará en indefinido.

CAPITULO V

Jornada y horario laboral

Art. 16. *Jornada laboral*.

La jornada laboral a efectuar por los trabajadores para el período comprendido en el mismo será de 1.675 horas efectivas de trabajo y 1.752 horas de presencia, distribuidas en 219 días, todo ello conforme al calendario que se une a este convenio. El último día hábil anterior al 25 de diciembre y 1 de enero contarán con dos horas de presencia no efectivas de trabajo, respectivamente. Los días 24 y 31 de diciembre de cada año, si fuesen laborables, se establecerán como festivos.

Se acuerdan 20 minutos como pausa para bocadillo, cuyo tiempo no estará incluido en las horas efectivas de trabajo.

La jornada se iniciará a las 6.30 horas y finalizará a las 14.30 horas. En caso de necesidad de un segundo turno por motivos de producción, su horario sería de 14.30 a 22.30 horas, en las condiciones a que se refiere el artículo 12 de este convenio.

Todos los puestos de trabajo de la empresa finalizarán su jornada cinco minutos antes de la hora señalada como término de la misma, al objeto de recoger el puesto de trabajo, a excepción de algunos puestos de las secciones de pintura, poliéster, pulido y fases previas de armaduras que dispondrán de diez minutos para aseo personal.

La comisión de riesgos laborales estudiará, valorará e incluirá cualquier petición que llegue de otros puestos de trabajo.

Art. 17. *Vacaciones*.

Las vacaciones anuales correspondientes a cada trabajador serán veintidós días laborables por año de trabajo, fijándose un mínimo de veintiún días naturales ininterrumpidos en el mes de agosto. De los veintidós días laborables de vacaciones, cinco serán considerados "vacaciones flotantes".

Por tanto, el término de vacaciones flotantes corresponde a los días que tiene derecho a disfrutar un trabajador en concepto de vacaciones y que no están marcados como tal en el calendario laboral vigente.

La disponibilidad de estos días será de cada trabajador, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

• Se elaborará un calendario laboral anual a primeros de cada mes de diciembre de cada año, en el cual se fijarán todas las fiestas, exceptuando las vacaciones flotantes.

• Una vez fijado el calendario laboral se podrán solicitar las vacaciones flotantes correspondientes al mes de enero y febrero.

• Desde el 1 de febrero hasta el 31 de marzo toda la plantilla deberá haber elegido sus vacaciones flotantes, que podrán ser modificadas por el trabajador con un mes de antelación a la fecha elegida.

• Se podrán disfrutar en una o en varias veces.

• Cuando varios trabajadores soliciten el mismo día, se concederán las vacaciones por orden de solicitud y teniendo un límite máximo del 13%, tanto a nivel de sección o departamento, y fábrica.

• Existirá un registro actualizado que podrá ser consultado por cualquier trabajador o por el comité de empresa.

Es responsabilidad directa de cada trabajador la programación y el disfrute de sus vacaciones anuales.

Los días no consumidos a 31 de diciembre de cada año se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente. No se abonarán ni se guardarán para otros años.

Art. 18. *Días de libre disposición (DLD)*.

Se establecen tres días de libre disposición. Aquellos trabajadores de nueva incorporación irán generando los días de libre disposición según su permanencia en la empresa como se indica a continuación: 73 días laborables de permanencia generarán 1 DLD, 146 días laborables de permanencia generarán 2 DLD y 219 días laborables de permanencia generarán 3 DLD.

En los tres casos anteriores, si el contrato se extinguiese por cualquier causa y el trabajador hubiese disfrutado de más días de libre disposición de los que le corresponderían por sus días laborables de permanencia efectiva, se procederá a regularizar el exceso en la liquidación de saldo y finiquito.

Cuando coincidan varias solicitudes de trabajadores respecto de un mismo día de libre disposición, se concederán respetando el criterio de riguroso orden de solicitud, existiendo un límite máximo para la concesión de dichos días del 30% de volumen de plantilla, que se computará a nivel de sección o departamento y fábrica.

La solicitud de los DLD se efectuará por los trabajadores interesados en el período comprendido entre el 1 de diciembre y el 31 de enero del año siguiente, pudiendo modificar dicha solicitud siempre que se efectúe con un mes de antelación a la fecha de su disfrute.

Mientras no esté aprobado el calendario laboral solo se podrán solicitar días de libre disposición referidos al mes natural siguiente a aquel en el que se presente la solicitud.

Los días de libre disposición no disfrutados a 31 de diciembre de cada año, no se abonarán ni se guardarán para otros años.

Los días de libre disposición en ningún caso se establecen ni consideran como días de vacaciones, ni podrán ser solicitados para su disfrute durante la semana anterior a las vacaciones colectivas.

CAPITULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, SALUD LABORAL, ERGONOMÍA Y MEDIO AMBIENTE

Art. 19. *Seguridad laboral*.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo reconocen que la salud y la seguridad en el trabajo constituyen un área de interés compartido y asumen el compromiso de favorecer y potenciar todas las acciones y medidas encaminadas a velar por la salud y la seguridad en el trabajo de todos los trabajadores, sobre la base de la participación de los representantes de los trabajadores a través de los cauces establecidos y dentro del marco que determina la legislación vigente.

Ambas partes establecen como líneas básicas de actuación la formación e información a los trabajadores, el desarrollo de una política eminentemente preventiva y la potenciación de la ergonomía como forma de mejorar las condiciones de los puestos de trabajo. Estos principios inspirarán los planes de prevención en los que se concreten las acciones a desarrollar, los plazos y la evaluación de sus resultados. Todos ellos se integrarán dentro del plan general de prevención de la compañía.

En este sentido, la empresa mantendrá un programa integral de ergonomía que, partiendo de la formación de los trabajadores, permita la participación de éstos en la evaluación y propuesta de mejora de las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo.

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

El número de delegados de prevención se determinará de acuerdo al artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los delegados de prevención tendrán las competencias y facultades que les confiere el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en materia de garantía y sigilo profesional estarán a lo dispuesto en el artículo 37 de la citada ley.

Se integrará la vigilancia de la salud como una forma de mejorar la salud de los trabajadores, prevenir patologías y evitar enfermedades profesionales. Para ello se pone a disposición de todos los trabajadores el servicio médico y la colaboración y apoyo de la Mutua de Accidentes.

Art. 19 bis. *Gestión de los procesos de baja médica*.

La comunicación de las situaciones de incapacidad temporal por cualquier causa deberá cursarse al Departamento de Recursos Humanos de la compañía desde el primer día de ausencia al trabajo, así mismo el parte de baja del proceso de incapacidad y los sucesivos de confirmación, deberán hacerse llegar a dicho departamento a la mayor brevedad posible, todo sin perjuicio de los plazos de entrega de los partes médicos de baja de Incapacidad temporal establecidos por la legislación vigente.

Tanto el servicio médico de empresa como la Mutua de Accidentes encargada de la gestión de los procesos de incapacidad temporal se pondrán en contacto con el trabajador a efectos de recibir la información que proceda acerca de la situación de baja, y poner a su disposición los medios necesarios para el acortamiento del período de enfermedad.

En función de la duración de los procesos de IT y de acuerdo con las normas legales que regulan la gestión de dicha prestación, se citará a los trabajadores a las correspondientes revisiones médicas para realizar el seguimiento del proceso.

Siempre con consentimiento del trabajador, el servicio médico de empresa podrá solicitar de la Mutua la anticipación de la realización de pruebas diagnósticas, así como la realización de intervenciones quirúrgicas relacionadas con el proceso de incapacidad temporal.

Los trabajadores podrán plantear a la dirección, a través del comité de empresa, las quejas y reclamaciones que estimen oportunas acerca del funcionamiento del servicio prestado por la Mutua de Accidentes.

Art. 20. *Comité de seguridad y salud*.

Se establece el siguiente sistema de funcionamiento interno

• Reunión ordinaria: Se efectuará con carácter mensual.

• Reunión extraordinaria: Podrá ser convocada por los miembros del comité de empresa designados como delegados de prevención o representantes de la empresa, a través del secretario, con cinco días de antelación y siempre que la trascendencia del tema lo justifique.

Las comunicaciones o preguntas que se quieran hacer en el período entre dos reuniones se efectuarán por medio del secretario, el cual analizará el tema para su estudio. Para todo ello, ambas partes convienen que el comité de seguridad y salud, de carácter paritario, debe ser el foro a través del cual se vigile, revisen y potencien los procedimientos actualmente establecidos al objeto de lograr el mejor funcionamiento en el campo de la seguridad, la higiene, la ergonomía y la salud en el lugar de trabajo.

El comité de seguridad y salud se regirá según la legislación vigente.

Los asistentes serán los miembros del comité de empresa designados como delegados de prevención y en número igual representantes de la empresa. No obstante, en aquellas situaciones o problemas que lo precisen, se solicitará por cualquiera de las partes la presencia de personas que, por su capacitación o conocimiento del problema, puedan aportar información y propuestas necesarias para la solución. El acta de la reunión se confeccionará dentro de los siete días siguientes a la celebración de la reunión.

Se creará una comisión de trabajo interna compuesta por miembros del comité de seguridad y salud, para el estudio y análisis de un problema, propuesta de soluciones y vigilancia de su realización. Una vez resuelto el asunto que originó la creación de dicha comisión, ésta se disolverá.

Art. 21. *Medio ambiente*.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a información sobre la gestión ambiental de la empresa. Asimismo, se negociarán unas cláusulas que garanticen la participación de los representantes sindicales en la comisión de medio ambiente, que se constituirá al amparo del sistema de gestión medio ambiental.

Art. 22. *Reconocimiento médico*.

Todos los trabajadores, con independencia de categoría profesional, antes de su admisión en la empresa, serán sometidos a un reconocimiento médico. Cuando la empresa disponga de médico de empresa, o pertenezca a una agrupación de este carácter, serán reconocidos por este servicio, y en caso de no disponerse de los mismos se llevará a efecto por el facultativo que designe libremente la empresa.

Se realizará por parte del servicio médico de empresa un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores. A criterio del servicio médico se realizarán tantos reconocimientos adicionales como sean necesarios, dependiendo del puesto de trabajo, a lo largo del año.

Art. 23. *Prendas de trabajo y material de seguridad*.

A aquellos trabajadores que por el desempeño de su puesto de trabajo sea necesario la utilización de prendas de trabajo, se les entregarán dos prendas al año, durante el transcurso del primer trimestre.

Los trabajadores que reciban las prendas de trabajo irán debidamente uniformados con dichas prendas.

La duración de las prendas de trabajo vendrá determinada por el estado de conservación de las mismas.

Respecto del material de seguridad, la empresa facilitará a sus trabajadores todos aquellos elementos de protección personal que resulten apropiados, según los trabajos a realizar, cuidando su conservación y reposición, de forma que puedan asegurar en todo momento la eficacia de los mismos, sin perjuicio de que, en caso de deterioro o roturas, puedan producirse las renovaciones necesarias, tanto para las prendas de trabajo como para el material de seguridad. El horario de entrega es de 6.30 a 8.30, haciéndose todas las excepciones necesarias.

Será de obligado cumplimiento el uso del material de seguridad, así como la responsabilidad del mantenimiento del mismo. Solamente estarán exentos del uso de equipo de protección aquellos que lo acrediten bajo prescripción del médico especialista.

CAPITULO VII

Sistemas y formas de determinación de las retribuciones salariales

Art. 24. *Uniformidad del régimen salarial*.

El sistema de retribuciones que se pacta en este convenio tiene carácter uniforme dentro del ámbito territorial definido en el artículo 1.

Art. 25. *Enumeración de las distintas retribuciones*.

Todos los conceptos retributivos a percibir por el personal de Tata Hispano Motors Carrocera, S.A., deberán encuadrarse en alguno de los apartados y epígrafes que se definen a continuación:

I. Retribuciones ordinarias:

A. Retribución base. Salario o sueldo de convenio.

B. Plus de antigüedad.

C. Pagas extraordinarias.

D. Paga de febrero.

E. Vacaciones y permisos retribuidos.

II. Retribuciones especiales:

A. Incentivos o primas de producción.

B. Plus de asistencia y puntualidad.

C. Plus de turno de tarde.

D. Plus de trabajos nocturnos.

E. Plus por desplazamiento al extranjero.

F. Gratificación por jubilación.

G. Plus de ayuda familiar.

H. Plus de horas extraordinarias.

I. Plus de ayuda para disminuidos físicos y psíquicos.

J. Plus de complemento de trabajo.

Art. 26. *Definición de las retribuciones ordinarias*.

A) Retribución base. Será el salario de convenio.

B) Plus de antigüedad. Consiste en quinquenios por cuantía de 66,30 euros mensuales para el año 2010 para todas la categorías profesionales.

Para los años 2011 y 2012 se incrementará en la cuantía resultante de aplicar el IPC real del año anterior.

C) Pagas extraordinarias. Las pagas extraordinarias de Verano y Navidad consistirán en una mensualidad del salario mensual de este convenio y que figura en el anexo 2.

El devengo de estas gratificaciones será calculado en proporción al tiempo trabajado, computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada, accidente de trabajo y permisos retribuidos. Se abonarán el 15 de junio y el 15 de diciembre respectivamente.

D) Paga de febrero. Se establece una paga que será abonada en el mes de febrero de cada año para todos aquellos trabajadores de alta en la empresa a fecha de firma del convenio del año 2006 (14 de septiembre de 2006), quedando consolidada para los mismos en años posteriores.

El importe de la paga para el año 2010 será de 213,61 euros, y para los años 2011 y 2012 se incrementará en la cuantía resultante de aplicar el IPC real del año anterior.

E) Vacaciones y permisos retribuidos. Para la determinación de la retribución de vacaciones se multiplicará el número de días de las mismas fijado en este convenio por la cifra que resulta de sumar lo que el trabajador perciba cada día, por los siguientes conceptos:

1. Retribución base.

2. Plus de antigüedad.

3. Para el personal que trabaja con incentivos o prima de producción se agregará la cifra del promedio obtenida por el trabajador en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

Para el personal que perciba pluses de trabajo nocturnos, penosos o peligrosos se agregará la cifra promedio de lo obtenido por el trabajador por estos conceptos en los tres meses trabajados con anterioridad a la fecha de disfrute de las vacaciones.

La empresa, en compensación por la modificación efectuada respecto a las vacaciones en el año 2001, abonará a los trabajadores en plantilla a fecha 31 de julio de 2001, la cantidad de 90,15 euros anuales en la nómina del mes de julio. El devengo de éstas se prorrateará según año natural.

Art. 27. *Definición y naturaleza de las retribuciones especiales*.

A) Incentivos o primas de producción. Se realizará por la dirección o persona en la quien ésta delegue y el comité de empresa una lista de criterios y tablas de valores para estimar la actividad del trabajo colectivo, en cuanto a tiempo se refiere, debiendo cambiar esos resultados siguiendo los mismos criterios siempre que se produzcan cambios sustanciales en el sistema productivo.

A partir de la elaboración de los criterios y tabla de valoración de la actividad mínima colectiva, la dirección y el comité de empresa valorarán la conveniencia de aplicar un sistema de remuneración por incentivos o primas.

Se acuerda para todo esto crear una comisión de seguimiento de la evaluación de la prima de producción, compuesta por la representación de la empresa y del comité, siendo presidida por el director general.

B) Plus de asistencia y puntualidad. Se basa en la presencia efectiva del trabajador sobre la totalidad del horario de trabajo, para ello se establece un plus de asistencia y puntualidad para todas las categorías de 3,63 euros por día efectivamente trabajado.

Dada la condición de este plus, en el caso de tres faltas de puntualidad en el mes, se perderá la totalidad del plus correspondiente a ese mes.

No se aplicará este plus a partir de la segunda baja por enfermedad en el año. Se entiende de esta manera que todo trabajador que el día 1 de enero esté en situación de baja (aunque ésta sea continuación del año anterior), se considerará como primera baja del año en curso.

Sí que se devengará en los casos de enfermedad con hospitalización y accidente laboral.

Para los años 2011 y 2012 se incrementará en la cuantía resultante de aplicar el IPC real del año anterior.

C) Plus de turno de tarde. Se establece un plus de turno de 9,91 euros por día, que se devengará por jornada trabajada en el horario establecido para el turno de tarde.

Para los años 2011 y 2012 se incrementará en la cuantía resultante de aplicar el IPC real del año anterior.

D) Plus de trabajos nocturnos. Se establecerá este plus para los trabajadores que presten sus servicios en casos excepcionales durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibiendo 13,22 euros por jornada y proporcionalmente a las horas trabajadas.

Para los años 2011 y 2012 se incrementará en la cuantía resultante de aplicar el IPC real del año anterior.

E) Plus de desplazamiento al extranjero. Se establecerá este plus para los trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, percibiendo por una jornada completa de trabajo la cantidad de 50,71 euros día. En caso de ser media jornada el plus será de 30,31 euros.

Para los años 2011 y 2012 se incrementará en la cuantía resultante de aplicar el IPC real del año anterior.

F) Gratificación por jubilación. A la firma del contrato de jubilación parcial, el trabajador percibirá una paga de gratificación de 775,01 euros.

Para los años 2011 y 2012 se incrementará en la cuantía resultante de aplicar el IPC real del año anterior.

CAPITULO VIII

Salarios y sueldos

Art. 28. *Cuadro de salarios y su revisión*.

La determinación de las retribuciones en vigor en la empresa Tata Hispano Motors Carrocera S.A., a partir de la fecha de aplicación de este convenio, se reflejan las tablas salariales del anexo n.º 2 para el año 2010.

Para el año 2010 se acuerda incrementar las tablas salariales en el IPC real (0,8 %) del año 2009.

Para el año 2011 se acuerda incrementar las tablas salariales en el IPC real del año 2010, más 0,4 puntos porcentuales.

Para el año 2012, se acuerda incrementar las tablas salariales en el IPC real del año 2011, más 0,7 puntos porcentuales.

El pago de los sueldos y salarios se efectuará por medio de entidad bancaria en el primer día hábil del mes.

Art. 29. *Complemento de incapacidad temporal*.

A todo el personal que se encuentre de baja por enfermedad controlada por el seguro de enfermedad, se le incrementará, por cuenta de la empresa, la cantidad que perciba por el seguro hasta completar el 90% de su salario, ampliándose al 100% de su salario convenio en caso de hospitalización, más quince días de recuperación, si la hubiese, o si el período de presencia en los últimos doce meses fuese como mínimo del 98%.

Esta retribución se percibirá por el trabajador a partir del segundo día de la baja por enfermedad, cualquiera que sea su duración.

Igualmente el personal que se halle de baja por accidente o enfermedad profesional se abonará desde el primer día el 100% de lo que normalmente perciba por un mes por todos los conceptos, exceptuando la prima de producción.

Art. 30. *Permisos retribuidos*.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo teniendo derecho a permiso retribuido por todos los conceptos incluida la prima de producción, quedando excluido el plus de asistencia y puntualidad, de tarde y nocturnidad, por los motivos y tiempo que a continuación se detallan:

A) En caso de fallecimiento del cónyuge, descendientes y ascendientes, hermanos por consanguinidad o afinidad hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales, con un mínimo de dos días laborables.

B) Dos días naturales por enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de padres, cónyuge, hijos, nietos, abuelos y hermanos, tanto consanguíneos como afines.

Si la enfermedad grave fuera de padres, cónyuge e hijos, el permiso podrá fraccionarse a medias jornadas. Se podrá disfrutar en los siete días naturales siguientes al hecho causante.

C) Un día natural por fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos o afines.

D) Alumbramiento de esposa, dos días naturales, excepto que sean festivos, en cuyo caso se aplicará un día laboral. En caso de no ser posible realizar la inscripción en el registro civil del nacimiento de un hijo en los dos días naturales, se concederá un permiso extraordinario de cuatro horas para dicho fin.

E) Cuando al trabajador se le realice una intervención quirúrgica, y no necesite hospitalización ni baja, le será abonado el día siempre que justifique dicha intervención por el facultativo y recomiende la conveniencia de reposo todo el día.

F) Por matrimonio del trabajador, quince día naturales.

G) Por matrimonio de los hijos, hermanos o padres, un día natural, coincidente con el día de la boda.

H) Un día natural por traslado de domicilio.

I) El tiempo indispensable para el acompañamiento en la realización de una intervención quirúrgica ambulatoria o prueba que a criterio médico necesite acompañante, a cónyuge e hijos menores de 18 años.

J) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora con la misma finalidad, así como acumular las horas para ser disfrutadas de forma continuada al período de descanso por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

K) Los permisos por visita médica, el tiempo necesario para la misma, con un máximo de 3,5 horas con justificante de asistencia (se respetará la hora de salida de consulta que se ponga en el justificante médico) En los casos de visita al médico especialista, el permiso será por el tiempo indispensable para realizar la consulta y deberá aportarse justificante de asistencia. Aquellos trabajadores que realicen la visita médica utilizando su propio transporte y regresen a fábrica tras la salida, se les abonará plus de transporte.

L) El permiso necesario para concurrir a exámenes, así como una preferencia al turno de trabajo cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

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

N) Por un deber inexcusable, público y personal comprendido en el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional en período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

O) La mujer trabajadora tendrá derecho al tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada laboral.

P) Se concederá hasta un máximo de dos días de permiso no retribuido, previa conformidad del mando correspondiente.

Para los apartados A), B) y D), se dispondrá de dos días más cuando el hecho ocurra fuera de la Comunidad Autónoma.

Para todos estos apartados, siempre cuando el trabajador haya trabajado la mitad de la jornada, se podrá optar para que dicho permiso empiece a contar desde el día siguiente.

Estos apartados afectan por igual a todos los trabajadores que se encontrasen en situación de convivencia con pareja de hecho, con su correspondiente acreditación.

CAPITULO IX

Disposiciones de tipo social

Art. 31. *Ayuda para disminuidos físicos o psíquicos*.

Todo aquel trabajador que tenga a su cargo familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, disminuidos físicos o psíquicos, percibirá la cantidad de 143,61 euros mensuales siempre que esté reconocido por el organismo competente.

Para los años 2011 y 2012 se incrementará en la cuantía resultante de aplicar el IPC real del año anterior.

Art. 32. *Plus de ayuda familiar*.

Por cada hijo en edad entre 0 y 18 años, y acreditando dicha circunstancia por la persona beneficiaria del plus, se percibirán 91,78 euros por hijo, que serán abonados en la nómina correspondiente al mes de agosto.

Para los años 2011 y 2012 se incrementará en la cuantía resultante de aplicar el IPC real del año anterior.

Art. 33. *Transporte*.

La empresa establecerá los servicios de transporte de personal a fábrica y regreso a sus puntos de partida. Cuando la empresa no ponga a disposición de los trabajadores los servicios de transporte y regreso a sus puntos de partida, abonará la cantidad de 5,89 euros a cada trabajador que utilice su propio medio de transporte para venir al centro de trabajo.

Los trabajadores que residan en pueblos que no dispongan de ruta de transporte para llegar y regresar a fábrica recibirán una cantidad diaria de 0,50 euros cuando tengan que utilizar su medio de transporte.

El plus de transporte, en las dos modalidades reguladas en los párrafos anteriores, se establece en concepto de indemnización para compensar los gastos que el trabajador debe efectuar por el desplazamiento hasta la actividad laboral, por lo que no se considera salario a efectos de su integración en la base de cotización del trabajador.

Para los años 2011 y 2012 se incrementará en la cuantía resultante de aplicar el IPC real del año anterior.

Art. 34. *Kilometraje*.

Los kilómetros efectuados con coche propio al servicio de la empresa serán abonados a razón de 0,29 euros/kilómetro.

Para los años 2011 y 2012 se incrementará en la cuantía resultante de aplicar el IPC real del año anterior.

Art. 35. *Dietas*.

Se establecen para el personal de la empresa que haya de realizar viajes por cuenta de la misma a cualquier lugar de España, las siguientes dietas:

Dieta completa, 49,96 euros, dividida en:

—Desayuno, 9,76 euros

—Comida, 20,10 euros

—Cena, 20,10 euros

Media dieta, 29,86 euros

El alojamiento y transporte serán por cuenta de la empresa.

Para las salidas al extranjero, el transporte manutención y alojamiento serán por cuenta de la empresa.

Para los años 2011 y 2012 se incrementará en la cuantía resultante de aplicar el IPC real del año anterior.

Art. 36. *Comida*.

Cuando por motivo de trabajo el trabajador deba continuar prestando servicio a la empresa por la tarde, la empresa abonará dicha comida en el comedor de la empresa.

Art. 37. *Lucha contra el alcohol, drogas y ludopatía*.

Se establecerán y desarrollarán los procedimientos necesarios para conocer y cooperar en programas de ayuda a trabajadores con problemas de alcohol, drogas y ludopatía.

El objetivo básico será difundir entre los trabajadores la información suficiente sobre sus riesgos, atendiendo a las personas afectadas que muestren un sincero interés de rehabilitación, guardando la confidencialidad y dirigiendo a éstos hacia las asociaciones y personas adecuadas para intentar solucionar este grave problema.

Cualquier trabajador podrá solicitar esta ayuda e incorporarlo a un programa de recuperación, demostrando la voluntad de seguir el tratamiento que se establezca por los expertos.

Para el seguimiento de este programa y teniendo en cuenta la confidencialidad de su contenido, se designará por parte de la representación de los trabajadores a la comisión de prevención, que, junto con la representación de la empresa, se reunirán para constatar la evolución del trabajador afectado.

Se informará a los trabajadores de las campañas de vigilancia de la salud para controlar y prevenir el colesterol, la tensión arterial, el glaucoma, el alcoholismo, o el consumo de drogas.

Art. 38. *Seguro de vida*.

Se suscribe una póliza de seguro de vida en los términos que figuran en el anexo I.

Art. 39. *Conciliación de la vida familiar y laboral y aplicación de la Ley de Igualdad*.

Ambas representaciones declaran expresamente aplicables a las relaciones laborales reguladas por el presente convenio todas las medidas de protección de la maternidad/paternidad, establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, acogiendo como principio inspirador en los acuerdos que puedan alcanzarse en esta materia que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación , directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de las situaciones de maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Las situaciones de excedencia, reducciones de jornada, suspensión del contrato de trabajo, permisos y períodos de descanso, realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, adopción de medidas especiales en materia de prevención de riesgos, extinción del contrato y todas cuantas aquellas estén relacionadas con la materia regulada en este artículo se regirán en cada momento por la legislación en vigor.

Art. 40. *De los sindicatos y del comité de empresa*.

A) De los sindicatos: Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo como tales en orden a instrumentar unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución en cuantos

conflictos y problemas suscite la dinámica social. Sin perjuicio de la legislación vigente en cada momento, ambas partes acuerdan respetar el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitir que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la empresa.

B) Comité de empresa: El órgano de representación de los trabajadores será el comité de empresa, quien defenderá sus derechos y conectará con la dirección de la empresa. Su composición estará sujeta en todo momento a lo que determine la legislación vigente. En el seno del comité de empresa se podrán crear comisiones dedicadas específicamente al estudio y confección de propuestas sobre temas laborales concretos. En principio se constituyen las siguientes: Comisión de prevención de riesgos laborales, Comisión de producción y contratación y Comisión económica y social. Todas ellas estarán sujetas a lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

C) Relación entre el comité de empresa y dirección: Trimestralmente, se mantendrá una reunión entre el comité de empresa y dirección con el fin de tratar y analizar temas sobre la actividad productiva, económica, financiera y de contratación, así como las previsiones del siguiente trimestre. Para estas reuniones se establecerá un orden del día, que será elaborado con quince días de antelación.

D) Funciones de los delegados sindicales:

1. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

2. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato. En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

b. La implantación de revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

3. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que le son propias.

E) Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la central sindical o sindicato a que pertenece, la libreta de ahorros a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación, durante el período de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

F) Excedencias: Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara el cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretario del sindicato respectivo y nacional, en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa, si así lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

G) Participación en la negociación del convenio colectivo: A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional en las centrales reconocidas en el contexto del presente convenio implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo en la empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por la misma, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

H) Del comité de empresa:

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconocen al comité de empresa las siguientes funciones:

1.1. Ser informado por la dirección de la empresa.

1.1.1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y de ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución del empleo de la empresa.

1.1.2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y de cuantos documentos se dan a conocer a los socios de la compañía.

1.1.3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierre total o parcial, definitivo o temporal y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

1.1.4. En función de la materia en que se trate:

1.1.4.1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.1.4.2. Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.1.4.3. La empresa facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y en su caso, la autoridad laboral competente.

1.1.4.4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en los supuestos de despido.

1.1.4.5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

1.2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1.2.1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos y tribunales competentes.

1.2.2. La cantidad de docencia o de la efectividad de las mismas en centros de formación y capacitación de la empresa.

1.3. Participar, como reglamentariamente se determine, en le gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.4. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa

1.5. Se reconoce al comité de empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

1.6. Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional aun después de dejar de pertenecer al comité, especialmente sobre todas aquellas materias en las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

1.7. El comité vigilará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

I) Garantía:

a) Ningún miembro del comité de empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

b) Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa y el delegado del sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. Poseerá 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. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma vigente legal al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina. Cuando un miembro del comité de empresa ostenta el cargo de delegado de sindicato o central sindical en la empresa, de acuerdo con lo establecido en el punto A) de este artículo, podrá disponer del crédito de horas que pueda acumular por ambos cargos.

Asimismo no se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembro del comité, como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones cuando la empresa se vea afectada por el ámbito de negociación colectiva.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación u otras entidades.

Las horas retributivas de dichos delegados podrán ser acumuladas siempre y cuando pertenezcan al mismo sindicato.

f) En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Todo lo pactado en materia sindical se mantendrá durante la vigencia general de este convenio, salvo que en el transcurso de dicho período, mediante una ley, se modifique, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

CAPITULO X

Régimen de disciplina laboral

Art. 41. La dirección de la empresa tendrá la facultad de efectuar la movilidad funcional o distribución del personal, con arreglo a las necesidades de la

organización y de la producción, independientemente de la categoría profesional del trabajador. Los trabajadores que se nieguen a cumplir dichas medidas podrán ser sancionados conforme a lo dispuesto en los artículos siguientes.

Art. 42. *Régimen disciplinario*.

Se suscribe el acuerdo sobre código de conducta laboral para la industria del metal, resolución de 6 de abril de 2001, de la Dirección General de Trabajo, publicado en el BOE de 2 de mayo de 2001.

Se transcriben literalmente los artículos del citado acuerdo referentes a principios ordenadores, graduación de faltas, sanciones aplicables y prescripción de las mismas.

Principios ordenadores

El presente acuerdo sobre el código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda la sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

Graduación de faltas

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día de trabajo en el período de un mes.

c) No notificar, con carácter previo, o en su caso dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo si, como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fueran responsables.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador que tenga incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no ocasionen perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con compañeros, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

2. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero o si, como consecuencia de la inasistencia, se ocasiona perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando con ello perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada o salida de trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como de empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

3. Faltas muy graves. Se consideran faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez días ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a las empresas o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral cuando encontrándose de baja el trabajador, por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o las familiares de estos, así como a sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad de directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales y con perjuicio para el trabajador.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Graduación de las sanciones

Las sanciones máximas que pondrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación por escrito.

2. Por faltas graves:

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

3. Por faltas muy graves:

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

—Despido.

Prescripción de las faltas:

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 43. *Régimen disciplinario para el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral en el trabajo*.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, ambas partes reconocen la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

Las partes firmantes aceptan su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

Los representantes de los trabajadores deberán ser informados del número y la resolución de las quejas que puedan presentarse, garantizando la confidencialidad y el respeto a la intimidad de los afectados.

Ambas representaciones reconocen el interés de adoptar procedimientos de mediación alternativos, para solventar conflictos en materia de acoso, procedimientos y/o protocolos que no sustituyen, interrumpen, ni amplían los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente.

En función de lo anteriormente expresado y hasta que se elaboren y desarrollen los protocolos pertinentes en las materias señaladas, todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y/o contra la dignidad y libertad de los trabajadores, incluidas las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, bien sean verbales o físicas serán conceptuadas como faltas muy graves, graves o leves en función de la repercusión del hecho.

En los supuestos en que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con la persona y/o con personas con contrato laboral no indefinido la sanción se aplicará en su grado máximo.

El comité de empresa, delegado de personal, sección sindical y la dirección de la empresa velarán por el derecho a la intimidad del trabajador/a afectado/a, procurando silenciar su identidad, cuando así fuese preciso.

Cláusula transitoria

Si por cualquier circunstancia se produjera reclamación ante los organismos legales correspondientes, que diera lugar a modificación en cuanto a su forma y/o cuantía de abono, ambas partes convienen y acuerdan que dicha reclamación daría lugar, de forma automática, a la inmediata aplicación de los artículos 9 y 10 del presente convenio, al objeto de no superar en modo alguno las estructuras salariales pactadas.

Cláusulas adicionales

Primera. — Remisión normativa. En todos aquellos aspectos y materias no regulados por el presente convenio se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento, y, en particular a lo dispuesto en el texto de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica aprobada por Orden de 29 de julio de 1970 (BOE de 25.08.1970), que ambas partes aceptan como norma pactada.

Segunda. — Declaración de principios. La empresa y los trabajadores hacen manifestación expresa de que el presente convenio supone una mejora sobre las relaciones laborales anteriores y que a partir de su aprobación se regirán ambas partes única y exclusivamente por este convenio.

Tercera. — En materia de comité y de delegados sindicales se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Cuarta. — Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón, ASECLA III.ª aprobado por resolución de 15 de diciembre de 2005 (BOA de 9 de enero de 2006), de la Dirección General de Trabajo e Inmigración de la DGA.

De conformidad con dicha adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que pudiesen plantearse y que afecten a los trabajadores sometidos a la aplicación del presente convenio, ante el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el ASECLA III y en su reglamento de aplicación.

ANEXO I

Seguro colectivo de vida

La empresa se obliga a suscribir una póliza de seguros que garantice las siguientes prestaciones por los riesgos que se citan:

1. Muerte por cualquier causa durante las veinticuatro horas del día: 18.030,36 euros.

2. Muerte por accidente laboral o extralaboral durante las veinticuatro horas del día: 36.060,73 euros.

3. Incapacidad absoluta y permanente por accidente durante las veinticuatro horas del día: 18.030,36 euros.

4. Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se deriva una situación de incapacidad absoluta y permanente o de incapacidad total para su profesión: 36.060,73 euros.

La participación de cada trabajador en el coste de la póliza será de 2,40 euros mensuales, que se descontarán de la nómina.

ANEXO II

Retribuciones ordinarias

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2.010

Incrementadas en el 0,8% (IPC real de 2009)

Categoría Profesional	Nivel Salarial	Salario Bruto	Salario Mensual
AUXILIAR ADMINISTRATIVO "B"	Nivel I	15.075,85	1.076,85
ESPECIALISTA "B"	Nivel I	15.075,85	1.076,85
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Nivel I	18.728,42	1.337,74
ESPECIALISTA	Nivel I	18.728,42	1.337,74
OFICIAL 3ª TALLER	Nivel II	20.781,71	1.484,41
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	Nivel II	21.472,93	1.533,78
TECNICO 2ª ORGANIZACION	Nivel II	21.472,93	1.533,78
DELINEANTE 2ª	Nivel II	21.472,93	1.533,78
OFICIAL 2ª TALLER	Nivel II	21.472,93	1.533,78
CONDUCTOR PROBADOR	Nivel III	21.700,38	1.550,03
OFICIAL 1ª TALLER	Nivel III	21.700,38	1.550,03
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	Nivel III	22.798,98	1.628,50
TECNICO 1ª ORGANIZACION	Nivel III	22.798,98	1.628,50
DELINEANTE 1ª	Nivel III	22.798,98	1.628,50
RESPONSABLE DE GRUPO	Nivel IV	22.617,48	1.615,53
ENCARGADO	Nivel IV	22.798,98	1.628,50
JEFE 2ª ADMINISTRACION	Nivel IV	24.366,44	1.740,46
DELINEANTE DE PROYECTOS	Nivel IV	24.366,44	1.740,46
AYUDANTE TECNICO SANITARIO	Nivel IV	24.779,01	1.769,93
JEFE 1ª ADMINISTRACION	Nivel V	25.571,90	1.826,56

SECCION SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

A L A G O N **Núm. 12.011**

De conformidad con lo establecido en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y no habiéndose podido practicar notificación personal mediante el Servicio de Correos, por caducado, se procede a efectuar la notificación del acto que se reseña a continuación, mediante anuncio en el BOPZ.

CONTENIDO DEL ACTO: Resolución de Alcaldía de 8 de julio de 2010 por la que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, en relación con las inscripciones de extranjeros no comunitarios sin autorización de residencia permanente, se procede a declarar la caducidad de inscripciones en el padrón municipal de habitantes de Alagón.

DESTINATARIOS:

1. Camila Pérez de la Cruz.
2. Douae Sallam.
3. Maryuri del Socorro Flores Rojas.
4. Nawal Essafi.
5. Noureddine El Ouassi.
6. Rachid Hosni.
7. Rufina Martínez.

Alagón, 29 de julio de 2010. — El alcalde, José María Becerril Gutiérrez.

A L A G O N **Núm. 12.325**

El Pleno de esta Corporación, en sesión celebrada el 5 de agosto de 2010, dentro del punto décimo del orden del día, adoptó, entre otros acuerdos, la aprobación de la segunda modificación del anexo de inversiones del presupuesto municipal para 2010, que se materializa en el anexo de inversiones plurianuales que prevé gastos futuros para la anualidad del ejercicio 2011.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público el expediente durante el plazo de quince días hábiles, al objeto de que los interesados puedan examinarlo y presentar, en su caso, reclamaciones al mismo. Si transcurrido dicho plazo, a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, no se hubieran presentado reclamaciones se entenderá definitivamente aprobado el expediente.

Alagón, 5 de agosto de 2010. — El alcalde, José María Becerril Gutiérrez.

A L A G O N **Núm. 12.326**

El Pleno de esta Corporación, en sesión celebrada el 5 de agosto de 2010, acordó la aprobación inicial de la modificación presupuestaria número 9/2010, que adopta la modalidad de crédito extraordinario y suplemento de crédito.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 177.2, en relación con el 169, del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público el expediente durante el plazo de quince días hábiles, al objeto de que los interesados puedan examinarlo y presentar, en su caso, reclamaciones al mismo. Si transcurrido dicho plazo, a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, no se hubieran presentado reclamaciones se entenderá definitivamente aprobado el expediente.

Alagón, 5 de agosto de 2010. — El alcalde, José María Becerril Gutiérrez.

ALCALA DE EBRO **Núm. 12.012**

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento para el ejercicio 2010 al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquél del presupuesto general de este Ayunta-