

### ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR LA PRESENTACIÓN DE ENSEÑANZAS EN CURSOS Y ACTIVIDADES.

Art. 5. La cuota tributaria de la tasa regulada en esta Ordenanza Fiscal será la fijada en la siguiente Tarifa:

a) Natación:

- Cursillo infantil (de 3 a 14 años):

\* Usuario empadronado ..... 27 €/cursillo.

\* Usuario no empadronado ..... 35 €/cursillo.

- Cursillo Adultos (a partir de ..... 14 años):

\* Usuario empadronado ..... 27 €/cursillo

\* Usuario no empadronado ..... 35 €/cursillo

- Escuelas deportivas (6 a 14 años) ..... 12 €/cursillo

- Aeróbic o batuta ..... 12 €/cursillo.

- Actividad Mantenimiento (a partir de

De 14 años) ..... 12 €/cursillo.

Art. 6. Se concederán exenciones en los siguientes casos:

€ Cuando en una unidad familiar se realicen dos actividades o cursos organizados por el Ayuntamiento, la cuota será bonificada en un 25 %.

€ Cuando en una unidad familiar se realicen tres actividades o cursos organizados por el Ayuntamiento, la cuota será bonificada en un 50 %

Vencillón, a 10 de Julio de 2006.- El alcalde (ilegible).

### AYUNTAMIENTO DE VILLANÚA

5198

#### ANUNCIO

El Pleno municipal en sesión ordinaria de fecha 31 de mayo de 2006, acordó aprobar definitivamente la Modificación nº 1 al Proyecto de Reparcelación de la Unidad de ejecución U3-2 presentada para su aprobación por la Junta de Compensación

Se procede a la publicación de este acuerdo en cumplimiento de lo establecido en la Disposición Adicional 6ª de la Ley 5/1999, Urbanística de Aragón,

Villanúa, a 5 de junio de 2006.- El alcalde-presidente, Luis A. Sieso Esteban.

5199

#### ANUNCIO DE LICITACIÓN

Por acuerdo de Pleno de 01/08/2006 ha sido aprobado el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares que ha de regir el concurso por procedimiento abierto de las obras de PAVIMENTACIÓN DE LA CALLE DE LA FUENTE DEL CANDALO.

Se anuncia concurso en arreglo a las siguientes prescripciones:

1. Entidad adjudicadora: ayuntamiento de Villanúa

2. Objeto del contrato.

a) Descripción del objeto: Pavimentación de la Calle de la Fuente del Cándalo con arreglo al Pliego de cláusulas administrativas generales y particulares, prescripciones técnicas y proyecto técnico, redactado por la Arquitecta Dña. Virginia González Asún, y aprobado por el Pleno en sesión de 9 de marzo de 2006

b) Lugar de ejecución: Municipio Villanúa ; C/ Fuente del Cándalo.

c) Plazo de ejecución: 3 meses.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedimiento: Abierto.

c) Forma: Concurso.

4. Presupuesto base de licitación y criterios de selección que se utilizarán para la adjudicación de la obra.

- Presupuesto base de licitación: Importe 101.564,93 euros

- Criterios de selección para la adjudicación de la obra: menor precio, hasta 6 puntos y menor plazo de ejecución hasta 5 puntos.

5. Garantías.

Provisional: No se exige.

6. Obtención de documentación e información.

a) Entidad: Ayuntamiento de Villanúa

b) Domicilio: C/ Escuelas, 8

c) Localidad y código postal: Villanúa 22870

d) Teléfono: 974378004.

e) Telefax: 974 378197.

f) Fecha límite de obtención de documentación e información: El día anterior a finalizar el plazo de presentación de proposiciones.

7. Requisitos específicos del contratista.

a) Clasificación No se exige.

b) Otros requisitos: Los especificados en el pliego de cláusulas administrativas.

8. Presentación de las ofertas.

a) Fecha límite de presentación: Finalizará a los veintiséis días naturales contados desde el siguiente al de la fecha de publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca. Cuando las proposiciones se envíen por

correo, el licitador deberá justificar la fecha y hora en que efectuó el envío y comunicarlo al órgano de contratación mediante fax o telegrama, dentro de la fecha y hora establecidos como plazo de presentación. Sin la concurrencia de estos requisitos no será admitida la proposición si es recibida con posterioridad al plazo señalado en este anuncio.

b) Documentación a presentar: La especificada en la cláusula novena del pliego de cláusulas administrativas particulares.

c) Lugar de presentación:

1ª Entidad: Registro General del Ayuntamiento de Villanúa de nueve a quince horas, de lunes a viernes.

9. Apertura de ofertas.

Tendrá lugar en el Ayuntamiento de Villanúa, a las trece horas del quinto día hábil siguiente al que termine el plazo señalado para la presentación de proposiciones. Si recayese en sábado, será el siguiente día hábil, a la misma hora.

Villanúa a 2 de agosto de 2006.- El alcalde-presidente, Luis A. Sieso Esteban.

### AYUNTAMIENTO DE BOLTAÑA

5234

#### ANUNCIO

Mediante Resolución de Alcaldía Nº 99/2006 de fecha 12 de julio de 2006 se resolvió aprobar inicialmente el Proyecto de Urbanización referente a Polígono Industrial del Sector Troteras, con objeto de desarrollar las obras de Urbanización del Polígono Industrial redactado por J.A. Lorente y Asociados, Arquitectura y Urbanismo, S.L. y presentado por Monasterio de Boltaña, S.L.

Lo que se hace público, de conformidad con lo establecido en el Art. 61.1 de la Ley Urbanística de Aragón por plazo de 30 días hábiles contados a partir de la aparición del presente anuncio en el Boletín Oficial de la provincia de Huesca, quedando el expediente en las oficinas municipales para que cuantas personas se sientan interesadas puedan examinarlo y deducir, en su caso, las alegaciones que estimen pertinentes.

En Boltaña, a 12 de julio 2006.- El alcalde, José Manuel Salamero Villacampa.

### DOCUMENTOS EXPUESTOS

5196 Ayuntamiento de Vencillón.- Aprobación inicial expediente. modificación de créditos núm. 1/2006.- Plazo, 15 días.

## Administración Autónoma

### GOBIERNO DE ARAGÓN

#### DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

#### SERVICIO PROVINCIAL

#### SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

5150

Visto el Texto del **Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica**, 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 periodo de vigencia comprende del 01-01-06 al 31-12-08, 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, 27 de julio de 2006.- El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, P.A. El secretario provincial Art. 10.3 Decreto 74/2000, José Alberto Martínez Ramírez.

#### 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 por las centrales sindicales UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES y COMISIONES OBRERAS, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del Convenio del Sector.

## CAPÍTULO I CLÁUSULAS GENERALES

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

**ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL.-** El presente Convenio Colectivo obliga a las empresas y trabajadores 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 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.

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 y otras actividades complementarias de la construcción, tendidos de líneas de conducción de energía, tendidos de cables y redes telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, industrias de óptica y mecánica de precisión, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impresos y de fibra óptica, así como aquellas actividades, específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones así como las empresas fabricantes de componentes de energía renovable.

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

**ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO PERSONAL.-** Comprende todos los trabajadores/as, sea cual fuere su categoría profesional, que durante su vigencia presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las empresas afectadas, con las excepciones enumeradas en el artículo primero, número tres, del R.D.L. 1/95, de 24 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTÍCULO 4º.- ÁMBITO TEMPORAL.-** La duración del Convenio será de 3 años, siendo por ello de aplicación en el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de Enero de 2006 y el 31 de Diciembre de 2008. El Art. 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.

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

**ARTÍCULO 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.

**ARTÍCULO 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.

**ARTÍCULO 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 2006 y las cantidades entregadas «a cuenta» del presente Convenio.

**ARTÍCULO 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 (C.C.O.O., Avda. del Parque, nº 20; U.G.T., Avda. del Parque, nº 9).

**ARTÍCULO 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. JOSÉ LUIS LÓPEZ GARCÉS
- D. ROGELIO LÓPEZ MARQUES
- D. SALVADOR CORED BERGUA
- D. AGUSTÍN LUEÑA GROS

\* Por las Centrales Sindicales UGT Y CCOO:

- D. JULIÁN VIÑUALES RUFAS (UGT)
- D. JESÚS JAIME LÓPEZ (UGT)
- D. CRISTÓBAL BURGOS GIMÉNEZ (CCOO)
- D. CELSO HORNERO (CCOO)

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 designado 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

**ARTÍCULO 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 2006, 2007 y 2008.

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.

**ARTÍCULO 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 el 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 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 vengan 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 de Personal y Delegados 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 Trabajado-

res 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 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 tal caso, dichos turnos serán cubiertos por el personal imprescindible que las empresas designen a tal efecto.

Con independencia de las situaciones anteriormente anunciadas, el período de disfrute vacacional se fijará de común acuerdo entre empresario 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) El empresario 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.

B) Por acuerdo de las partes (empresario 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 caso de que el período de vacaciones coincidiera con la situación de incapacidad laboral IT, las retribuciones correspondientes al mismo se complementarán hasta completar la cantidad que se hubiera percibido en el caso de encontrarse en situación de alta.

E) En el caso de que el período de disfrute de vacaciones coincidiera con el descanso por maternidad, se tendrá derecho a guardarlas en otro período distinto.

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.

**ARTÍCULO 15º.- PERMISOS Y LICENCIAS.-** El trabajador, 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. Cuando con tal motivo el trabajador 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 hermanos políticos e hijos políticos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 2 días más.

5. Dos días naturales por accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador 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 o hermanos.

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 de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario 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 se incluirá, asimismo, el acompañamiento de hijos discapacitados a médico 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 funcionarial, la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Los trabajadores por cuenta ajena nombrados Presidentes o Vocales de la 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 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, 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 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 niño tenga nueve meses.

13. En los casos de nacimientos de hijos 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 seis 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 tercio 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 de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 12, 13 y 14 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos 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.

**ARTÍCULO 16º.- ROPA DE TRABAJO.-** El período 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 constante su necesidad.

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

**ARTÍCULO 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.

**ARTÍCULO 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 período 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.

**ARTÍCULO 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 período 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 período 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 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 esta obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador 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 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 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 período la empresa podrá señalar las vacaciones que queden pendientes.

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

### CAPÍTULO III

#### CLÁUSULA SOBRE CONDICIONES ECONÓMICAS

**ARTÍCULO 21º.- RETRIBUCIONES.-**

A.- Para el primer año de vigencia del Convenio (2006) se ha pactado un incremento del 2% (IPC previsto por el Gobierno) más 1,10 puntos, de acuerdo con las tablas que como Anexo se adjuntan al presente texto.

B.- Para el segundo año de vigencia del Convenio (2007), se incrementarán las tablas vigentes al 31/12/06 en el importe del I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año (una vez efectuada en su caso la revisión fijada en el Art. 21), más 1,10 puntos.

C.- Para el tercer año de vigencia del Convenio (2008), se incrementarán las tablas vigentes al 31/12/07 en el importe del I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año (una vez efectuada en su caso la revisión fijada en el Art. 21), más 1,10 puntos.

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.

Los atrasos dimanantes de la aplicación del presente Convenio para el año 2006, se abonarán dentro del mes natural siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

**ARTÍCULO 22º.- CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL.-**

Para cada uno de los años de vigencia del Convenio, si el I.P.C. previsto fuera inferior al I.P.C. real, el exceso será tenido en cuenta a efectos exclusivos de su inclusión en la base de cálculo para la elaboración de las Tablas Salariales del año siguiente, tomando como referencia las tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en el año anterior.

No obstante lo anterior, tendrá efectos retroactivos, desde el 1 de Enero de vigencia de cada año del período pactado en el Convenio, lo que exceda el IPC real del 150% del IPC previsto para cada año.

**ARTÍCULO 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.

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, las siguientes cantidades, no siendo esta cantidad compensable ni absorbible:

Para el 2006: 37,50 Euros.

Para el 2007: 42,50 Euros.

Para el 2008: 50,00 Euros

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

Las cantidades correspondientes a este concepto no serán compensables ni absorbibles, y se revalorizarán anualmente con el incremento salarial pactado en el Convenio.

**ARTÍCULO 25º.- PLUS DE DISTANCIA.-** Durante 2006 el plus de distancia extrasalarial se fija en 0,21.-Euros/kilómetro en las condiciones que establecía la derogada Orden de 10/02/58.

Para los años siguientes de vigencia del Convenio el citado plus se incrementará en los porcentajes de incrementos pactados a nivel salarial.

**ARTÍCULO 26º.- DIETAS.-** Las dietas a percibir por el personal durante el primer año de vigencia del presente Convenio serán las siguientes:

El personal que con arreglo a la legislación vigente tenga derecho al percibo de dietas, percibirá por dieta completa la cantidad de 33.- Euros y, por media dieta la de 11,50.-Euros, a contar desde el primer día.

Para los años siguientes de vigencia la cuantía de las dietas se incrementarán en los porcentajes de aumento pactados a nivel salarial.

De común acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, se optará por, bien abonar las dietas señaladas en los párrafos anteriores, o bien, que la empresa corra con el suplido de gastos.

**ARTÍCULO 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 0,61.-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 o cuya cuantía globalmente considerada sea superior al plus actual.

Para los años siguientes de vigencia, la cuantía del plus de eventualidad se incrementará en los porcentajes de aumento pactados a nivel salarial.

#### CAPÍTULO IV

##### CLÁUSULAS SOBRE MEJORAS SOCIALES

**ARTÍCULO 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 para los tres años de vigencia del presente Convenio.

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 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.

**ARTÍCULO 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, 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.

**ARTÍCULO 30º.- PROTECCIÓN DEL PERIODO DE GESTACIÓN Y LACTANCIA.-** La mujer 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.

#### CAPÍTULO V

##### CLÁUSULAS SOBRE FOMENTO DE EMPLEO

**ARTÍCULO 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.

**ARTÍCULO 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.

**ARTÍCULO 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.

**ARTÍCULO 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/as mayores de 60 ó 61 años que lo soliciten, 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.

**ARTÍCULO 35º.- VERIFICADORES.-** Se mantiene la categoría de «verificador» para aquellos trabajadores 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».

**ARTÍCULO 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 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 con discapacidad.

## CAPÍTULO VI CLÁUSULAS SINDICALES

**ARTICULO 37º.- ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES.-** Podrán acumularse las horas de los distintos miembros de los Comités de Empresa y delegados 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 y hasta 250, si bien, en este caso, los delegados sindicales no tendrán las garantías contenidas para los delegados 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, se aplicará en su integridad la citada LOLS.

**ARTICULO 39º.- CUOTA SINDICAL.-** A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las centrales sindicales que suscriben el presente Convenio, las empresas descontarán en el recibo salarial mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal efecto el trabajador interesado 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.

**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.

**ARTICULO 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.

### CLÁUSULA FINAL PRIMERA CLÁUSULA DE DESCUELQUE SALARIAL

1.- Los compromisos en materia salarial establecidos para 2006, no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas ocasionadas en 2005 y durante los meses transcurridos del año 2006.

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 descuelgue, se aplicarán automáticamente las tablas salariales del Convenio, en vigor en ese momento.

Para 2007 y 2008, se tendrá en cuenta además el último semestre de 2006 y 2007 respectivamente.

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, 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 «descuelgue 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 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 ME-

DIACIÓN 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 II 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 Metal, Construcción y Afines de U.G.T. y la Federación Minerometalúrgica de CC.OO., de fecha 12 de marzo de 2001.

#### **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 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.

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 del empresario/a, 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 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 preceptivo 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.

- 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 el empresario 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 deberán ser consultados por el empresario 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 del empresario.

- 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 el empresario, 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 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.

- 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 de Igualdad de Oportunidades y no discriminación.-

Los firmantes del presente convenio entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Las organizaciones firmantes 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 salario a igual trabajo, así como que haya 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.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo se constituirá una Comisión al efecto en el ámbito provincial de este convenio. La composición de esta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo. En esta comisión podrán participar en calidad de asesores/as personal especializado en temas de género.

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a adoptar cuantas medidas sean necesarias, dando oportuno traslado a sus respectivas representaciones, para salvaguardar el derecho de todas las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida de su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores.

#### 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 el 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, MCA- UGT y la FMM de CC.OO, 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 tres acuerdos de Formación Continua suscritos hasta el momento, han propiciado un avance muy importante en la cultura de formación permanente de empresarios y trabajadores 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 MCA-UGT y la FMM de CC.OO., 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 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, 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 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 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.

#### **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, directivos y empresarios 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 convenido.

Huesca, a 18 de julio de 2006.- Varias firmas ilegibles.

**TABLA SALARIAL CONVENIO 2006**

CATEGORÍAS	Salario Base	Carencia Incentivo
<b>Personal Obrero</b>		
1 Peón	24,72	6,89
2 Especialista	25,4	6,89
3 Mozo especialista	25,39	6,88
<b>Profesionales de oficio:</b>		
4 Oficial de primera	27,52	7,3
5 Oficial de segunda	26,74	7,18
6 Oficial de tercera	25,68	7,02
<b>Profesionales siderúrgicos:</b>		
9 Profesional siderúrgico primera	26,92	7,18
10 Profesional siderúrgico segunda	26,39	7,12
11 Profesional siderúrgico tercera	25,65	7,02
<b>Personal subalterno (mensual):</b>		
12 Listero	791,69	7,12
13 Almacenero	781,53	7,02
14 Chofer de motociclo	770,1	7,02
15 Chofer de turismo	813,21	7,02
16 Chofer de camión y grúa	827,1	7,3
17 Pesador y basculero	758,86	6,88
18 Guarda jurado o vigilante	748,72	6,88
19 Vigilante	744,84	6,88
20 Cabo de guardas	805,6	7,18
21 Ordenanzas	741,68	6,87
22 Portero	741,68	6,87
23 Conserje	744,84	7,11
24 Enfermero	795,44	7,12
25 Conduc. maq. automóvil	827,1	7,3
<b>Personal administrativo:</b>		
26 Jefe de primera	1067,7	7,56
27 Jefe de segunda	1003,12	7,52
28 Cajero ( Empr. más 1.000 trab.)	1067,7	7,56
29 Cajero (Empr. 250 a 1.000 trab.)	1003,12	7,52
30 Cajero (Empr. menos de 250 trab.)	915,78	7,31
31 Oficial de primera	915,78	7,31
32 Oficial de segunda	856,29	7,3
33 Auxiliar	784,04	7,02
34 Viajante	915,78	7,31
<b>Personal técnico:</b>		
Técnicos no titulados:		
Técnicos de taller:		
35 Jefe de taller	1061,34	7,56
36 Maestro de taller	932,26	7,37
37 Maestro de segunda	910,75	7,31
38 Contramaestre	920,14	7,37
39 Encargado	847,44	7,3
40 Capataz especialista	801,88	7,12
41 Capataz de peones obreros	781,54	7,02
<b>Técnicos de oficina:</b>		
42 Delineantes proyectistas	1022,22	7,55
43 Dibujante proyectita	1022,22	7,55
44 Delineante de primera	915,78	7,31
45 Práctico de topografía	915,78	7,31
46 Fotógrafo	915,78	7,31
47 Delineante de segunda	856,3	7,3
48 Reproductor fotografías	784,04	7,02
49 Archivero biblioteca	856,29	7,3
50 Auxiliar calcador	785,41	7,12
51 Reproductor y archiv. de planos	741,68	6,95
<b>Técnicos de organización científica del trabajo:</b>		
52 Jefe de primera	1022,22	7,55
53 Jefe de segunda	1003,12	7,52
54 Técnico de org. de primera	915,78	7,31
55 Técnico de org. de segunda	856,29	7,3
56 Auxiliar de organización	824,03	7,3
<b>Técnicos de laboratorio:</b>		
57 Jefe de primera	1096,77	7,74
58 Jefe de segunda	995,47	7,5
59 Analista de primera	895,51	7,3
60 Analista de segunda	824,03	7,3

CATEGORÍAS	Salario Base	Carencia Incentivo
61 Auxiliar y verificador	784,04	7,02
Técnicos de diques y muelles		
62 Jefes de diques y varad.	1061,34	7,56
63 Jefes de muelles y encarg. gen.	932,26	7,37
64 Buzos y hombres rana (diario)	37,13	7,74
Técnicos titulados:		
65 Ingenieros. Arquitectos. Licen.	1314,82	7,77
66 Péritos y aparejadores	1260,2	7,77
67 Ayudantes tec. sanitarios	1260,2	7,77
68 Ayudantesde ingen. y Arquí.	1169	7,74
69 Profesores de Enseñ. Elemen.	1260,2	7,77
70 Profesores de Enseñ. Primar.	1260,2	7,77
71 Maestros industriales	978,46	7,5
72 Cap. pil. maq. de gan. y barc. prb.	1061,34	7,56
73 Graduados sociales	1061,34	7,56
Aprendices:		
74 Aprendices 1º Año	18,73	4,11
75 Aprendices 2º Año	21,77	4,78

**TABLA SALARIAL ANUAL AÑO 2006**

CATEGORÍAS	Salario Base	Carencia Incentivo	Total
<b>Personal Obrero</b>			
1 Peón	10506	2053,22	12559,22
2 Especialista	10795	2053,22	12848,22
3 Mozo especialista	10790,75	2050,24	12840,99
<b>Profesionales de oficio:</b>			
4 Oficial de primera	11696	2175,4	13871,4
5 Oficial de segunda	11364,5	2139,64	13504,14
6 Oficial de tercera	10914	2091,96	13005,96
<b>Profesionales siderúrgicos:</b>			
9 Profesional siderúrgico primera	11441	2139,64	13580,64
10 Profesional siderúrgico segunda	11215,75	2121,76	13337,51
11 Profesional siderúrgico tercera	10901,25	2091,96	12993,21
<b>Personal subalterno (mensual):</b>			
12 Listero	11083,66	2121,76	13205,42
13 Almacenero	10941,42	2091,96	13033,38
14 Chofer de motociclo	10781,4	2091,96	12873,36
15 Chofer de turismo	11384,94	2091,96	13476,9
16 Chofer de camión y grúa	11579,4	2175,4	13754,8
17 Pesador y basculero	10624,04	2050,24	12674,28
18 Guarda jurado o vigilante	10482,08	2050,24	12532,32
19 Vigilante	10427,76	2050,24	12478
20 Cabo de guardas	11278,4	2139,64	13418,04
21 Ordenanzas	10383,52	2047,26	12430,78
22 Portero	10383,52	2047,26	12430,78
23 Conserje	10427,76	2118,78	12546,54
24 Enfermero	11136,16	2121,76	13257,92
25 Conduc. maq. automóvil	11579,4	2175,4	13754,8
<b>Personal administrativo:</b>			
26 Jefe de primera	14947,8	2252,88	17200,68
27 Jefe de segunda	14043,68	2240,96	16284,64
28 Cajero ( Empr. más 1.000 trab.)	14947,8	2252,88	17200,68
29 Cajero (Empr. 250 a 1.000 trab.)	14043,68	2240,96	16284,64
30 Cajero (Empr. menos de 250 trab.)	12820,92	2178,38	14999,3
31 Oficial de primera	12820,92	2178,38	14999,3
32 Oficial de segunda	11988,06	2175,4	14163,46
33 Auxiliar	10976,56	2091,96	13068,52
34 Viajante	12820,92	2178,38	14999,3
<b>Personal técnico:</b>			
<b>Técnicos no titulados:</b>			
Técnicos de taller:			
35 Jefe de taller	14858,76	2252,88	17111,64
36 Maestro de taller	13051,64	2196,26	15247,9
37 Maestro de segunda	12750,5	2178,38	14928,88
38 Contramaestre	12881,96	2196,26	15078,22
39 Encargado	11864,16	2175,4	14039,56
40 Capataz especialista	11226,32	2121,76	13348,08
41 Capataz de peones obreros	10941,56	2091,96	13033,52
42 Delineantes proyectistas	14311,08	2249,9	16560,98
43 Dibujante proyectita	14311,08	2249,9	16560,98
44 Delineante de primera	12820,92	2178,38	14999,3
45 Práctico de topografía	12820,92	2178,38	14999,3
46 Fotógrafo	12820,92	2178,38	14999,3
47 Delineante de segunda	11988,2	2175,4	14163,6
48 Reproductor fotografías	10976,56	2091,96	13068,52
49 Archivero biblioteca	11988,06	2175,4	14163,46
50 Auxiliar calcador	10995,74	2121,76	13117,5
51 Reproductor y archiv. de planos	10383,52	2071,1	12454,62
<b>Técnicos de organización científica del trabajo:</b>			
52 Jefe de primera	14311,08	2249,9	16560,98
53 Jefe de segunda	14043,68	2240,96	16284,64
54 Técnico de org. de primera	12820,92	2178,38	14999,3
55 Técnico de org. de segunda	11988,06	2175,4	14163,46
56 Auxiliar de organización	11536,42	2175,4	13711,82

	CATEGORÍAS	Salario Base	Carencia Incentivo	Total
<b>Técnicos de laboratorio:</b>				
57	Jefe de primera	15354,78	2306,52	17661,3
58	Jefe de segunda	13936,58	2235	16171,58
59	Analista de primera	12537,14	2175,4	14712,54
60	Analista de segunda	11536,42	2175,4	13711,82
61	Auxiliar y verificador	10976,56	2091,96	13068,52
<b>Técnicos de diques y muelles</b>				
62	Jefes de diques y varad.	14858,76	2252,88	17111,64
63	Jefes de muelles y encarg. gen.	13051,64	2196,26	15247,9
64	Buzos y hombres rana (diario)	15780,25	2306,52	18086,77
65	Ingenieros. Arquitectos. Licen.	18407,48	2315,46	20722,94
66	Péritos y aparejadores	17642,8	2315,46	19958,26
67	Ayudantes tec. sanitarios	17642,8	2315,46	19958,26
68	Ayudantesde ingen. y Arqui.	16366	2306,52	18672,52
69	Profesores de Enseñ. Elemen.	17642,8	2315,46	19958,26
70	Profesores de Enseñ. Primar.	17642,8	2315,46	19958,26
71	Maestros industriales	13698,44	2235	15933,44
72	Cap. pil. maq. de gan. y barc. prb.	14858,76	2252,88	17111,64
73	Graduados sociales	14858,76	2252,88	17111,64
<b>Aprendices:</b>				
74	Aprendices 1º Año	7960,25	1224,78	9185,03
75	Aprendices 2º Año	9252,25	1424,44	10676,69

## Administración del Estado

### MINISTERIOS

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE GESTIÓN RECAUDATORIA

5212

##### NOTIFICACIÓN DE PROVIDENCIAS DE APREMIO

El Jefe de la Unidad competente de la Tesorería General de la Seguridad Social, respecto de los sujetos responsables que figuran en la relación adjunta, por deudas a la Seguridad Social cuya cuantía total asciende a la cantidad que asimismo se indica en la citada relación, ha dictado la siguiente

**PROVIDENCIA DE APREMIO:** En uso de la facultad que me confiere el artículo 34 de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. 29-6-94) y el artículo 84 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio (B.O.E. 25-06-04), ordeno la ejecución contra el patrimonio del deudor.

Por haber resultado infructuosas las gestiones tendentes a la determinación del actual domicilio del deudor, procede practicar la notificación de la providencia de apremio, conforme prevé el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, mediante la publicación del presente anuncio en el tablón de edictos del Ayuntamiento del último domicilio conocido del deudor y en el Boletín Oficial correspondiente.

La presente notificación se publica con el fin de requerir al deudor para que efectúe el pago de la deuda en el plazo de QUINCE DÍAS naturales siguientes a la presente publicación ante la correspondiente Unidad de Recaudación Ejecutiva, con la advertencia de que en caso contrario se procederá al embargo de los bienes del deudor en cantidad bastante para el pago de la deuda por principal, recargo, intereses en su caso, y costas del procedimiento de apremio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 84 del citado Reglamento General de Recaudación.

Contra el presente acto, que no agota la vía administrativa, podrá formularse recurso de alzada ante la Administración correspondiente dentro del plazo de 1 mes a partir del día siguiente a su notificación, por alguna de las causas señaladas en el artículo 34.3 de la Ley General de la Seguridad Social citada anteriormente, debidamente justificadas, suspendiéndose el procedimiento de apremio hasta la resolución del recurso.

Dichas causas son: pago; prescripción; error material o aritmético en la determinación de la deuda; condonación, aplazamiento de la deuda o suspensión del procedimiento; falta de notificación de la reclamación de la deuda, cuando esta proceda, del acta de liquidación o de las resoluciones que las mismas o las autoliquidaciones de cuotas originen.

Transcurridos 3 meses desde la interposición de recurso de alzada sin que se haya resuelto, podrá entenderse desestimado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 115 de la ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 27/11/92).

REG	T./IDENTIF.	RAZON SOCIAL/NOMBRE	DIRECCIÓN	C.P. POBLACIÓN	TD NUM.PROV.APREMIO	PERIODO	IMPORTE
<b>REGIMEN 01 REGIMEN GENERAL</b>							
011110	22102128592	MONTESABINA, S.L.	CL CINCA 23	22400 MONZON	03 22 2006 010348829	1105 1105	451,46
<b>REGIMEN 05 R.E.TRABAJADORES CTA. PROP.O AUTO</b>							
052107	251001624008	MARMOL SERRA MANUEL	CL JOS, SALARRULLANA	22520 FRAGA	03 22 2006 010441987	1205 1205	275,5

##### DIRECCIÓN PROVINCIAL DE VIZCAYA

REG	T./IDENTIF.	RAZON SOCIAL/NOMBRE	DIRECCIÓN	C.P. POBLACIÓN	TD NUM.PROV.APREMIO	PERIODO	IMPORTE
<b>REGIMEN 06 R.ESPECIAL AGRARIO CUENTA AJENA</b>							
061107	031048627946	HACHEMI — TAYEB	CL MAESTRO TURINA 4	22520 FRAGA	03 48 2006 011979955	1105 1105	68,83

##### DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TARRAGONA

REG	T./IDENTIF.	RAZON SOCIAL/NOMBRE	DIRECCIÓN	C.P. POBLACIÓN	TD NUM.PROV.APREMIO	PERIODO	IMPORTE
<b>REGIMEN 06 R.ESPECIAL AGRARIO CUENTA AJENA</b>							
061107	041023665584	SIDIBE — YACOUBA	CL PRIMERO DE MAYO 3	22500 BINEFAR	03 43 2006 012201766	1105 1105	82,6
061107	431016387815	CATELINA — NICOLAE	CL BON VEHI 12	22550 TAMARITE DE	03 43 2006 012263101	1105 1105	82,6

##### DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MURCIA

REG	T./IDENTIF.	RAZON SOCIAL/NOMBRE	DIRECCIÓN	C.P. POBLACIÓN	TD NUM.PROV.APREMIO	PERIODO	IMPORTE
<b>REGIMEN 06 R.ESPECIAL AGRARIO CUENTA AJENA</b>							
061107	301039880017	BENYAMNA — ABDELKADER	CL SAN SALVADOR 8	22001 HUESCA	03 30 2006 017468408	1105 1105	82,6

##### DIRECCIÓN PROVINCIAL DE CASTELLÓN

REG	T./IDENTIF.	RAZON SOCIAL/NOMBRE	DIRECCIÓN	C.P. POBLACIÓN	TD NUM.PROV.APREMIO	PERIODO	IMPORTE
<b>REGIMEN 06 R.ESPECIAL AGRARIO CUENTA AJENA</b>							
061107	041023373877	MOISE — MARIAN	CL SILOS DEL CINCA 2	22520 FRAGA	03 12 2006 011597753	1105 1105	82,6
061107	121016297391	GHEORGHE — ELVIS IONUT	AV DE ARAGON 123	22520 FRAGA	03 12 2006 011576535	1105 1105	82,6
061107	221005760603	CRAIA — MARIUS	CL OSSO DE CINCA 25	22520 FRAGA	03 12 2006 011584114	1105 1105	82,6
061107	251008824337	GHEORGHE — MARIAN	CL SAN MIGUEL 4	22520 FRAGA	03 12 2006 011895322	1105 1105	82,6