

Y no habiendo más asuntos a tratar se da por finalizada la reunión, siendo las 14,50 horas del día expresado, firmando la presente acta en prueba de conformidad todos los presentes.

Leída la presente acta y hallada conforme, es firmada por ambas partes y por el secretario de la Comisión Paritaria.- Celia Elfau Usón, representante de los Trabajadores.- Fernando Callizo Oliván, representante de la Cámara.- Ricardo Oliván Bellosta, secretario Comisión Paritaria.

3569

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HIDRO NITRO ESPAÑOLA S.A.

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito entre representantes de la Empresa HIDRO NITRO ESPAÑOLA S.A. y de sus trabajadores, éstos afiliados a las Centrales Sindicales de U.G.T. y CC.00, vigente del 01.01.2009 al 31.12.2009, y de conformidad con el artículo 90.2 y .3 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (B.O.E. de 29-03-95), este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción con código de convenio 2200152 en el Registro de Convenios de este -Servicio Provincial, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.

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

Huesca, a 27 de mayo de 2010.- El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo.- P.A. El secretario Provincial, Art. 10.3 Decreto 74/2000, José Alberto Martínez Ramírez.

HIDRO-NITRO ESPALOLA S.A. XXVI-CONVENIO COLECTIVO AÑO 2009 ÍNDICE

COMISIÓN NEGOCIADORA
CAPÍTULO I - PRINCIPIOS GENERALES
SECCIÓN I - OBJETO
Artículo 1 - Principios
SECCIÓN II - ÁMBITO DE APLICACIÓN
Artículo 2 - Ámbito territorial
Artículo 3 - Ámbito personal
Artículo 4 - Ámbito temporal
Artículo 5 - Vigencia
Artículo 6 - Compensación
Artículo 7 - Absorción
Artículo 8 - Vinculación a la totalidad
Artículo 9 - Garantía «ad personam»
Artículo 10 - Legislación supletoria
SECCIÓN III - ORGANIZACIÓN
Artículo 11 - Organización del trabajo
Artículo 12 - Movilidad Funcional
CAPÍTULO II - CLASIFICACIÓN, INGRESOS Y ASCENSOS
Artículo 13 - Clasificación Profesional
Artículo 14 - Ingresos
Artículo 15 - Ascensos de Grupos Profesionales
CAPÍTULO III - JORNADA DE TRABAJO, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES
SECCIÓN I - JORNADA DE TRABAJO
Artículo 16 - Jornada de trabajo anual
Artículo 17 - Descanso intermedio
Artículo 18 - Jornada del personal de oficina
Artículo 19 - Compensación por cambio de día de descanso
Artículo 20 - Descanso semanal
SECCIÓN II - HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES
Artículo 21 - Concepto
Artículo 22 - Vacaciones
Artículo 23 - Permisos
CAPÍTULO IV - RETRIBUCIONES
SECCIÓN I - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS
Artículo 24 - Enumeración de conceptos retributivos
SECCIÓN II - RETRIBUCIÓN POR PUESTO DE TRABAJO
Artículo 25 - Agrupación de Puestos de Trabajo
Artículo 26 - Salarios por Grupos Profesionales
SECCIÓN III
Artículo 27 - Creación de puestos
Artículo 28 - Modificación de un Puesto de Trabajo
Artículo 29 - Adaptación al Puesto de Trabajo
SECCIÓN IV - OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS
Artículo 30 - Incrementos anuales
Artículo 31 - Plus Convenio
Artículo 32 - Gratificaciones extraordinarias
Artículo 33 - Precio de las horas extraordinarias.
Artículo 34 - Plus de nocturnidad

Artículo 35 - Plus de reducción de absentismo
Artículo 36 - Plus de turno
Artículo 37 - Gratificación por calor en verano
Artículo 38 - Compensación por comidas
Artículo 39 - Gratificación por llamadas
Artículo 40 - Compensación por retén
Artículo 41 - Plus por trabajo en domingos y festivos
Artículo 42 - Prima de Disponibilidad a la Movilidad Funcional
Artículo 44 - Electromecánicos de conservación de planta
Artículo 45 - Revisión salarial
Artículo 46 - Pago mensual
CAPÍTULO V - EXCEDENCIAS
Artículo 47 - Excedencias
Artículo 48 - Períodos
Artículo 49 - Concesión
Artículo 50 - Prórroga
Artículo 51 - Reingreso
CAPÍTULO VI - ATENCIONES SOCIALES
Artículo 52 - Becas para estudio
Artículo 53 - Premio de nupcialidad y premio de natalidad
Artículo 54 - Seguro colectivo
Artículo 55 - Complemento por enfermedad, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional
Artículo 56 - Premios a la permanencia
CAPÍTULO VII - DISPOSICIONES VARIAS
Artículo 57 - Vestuario
Artículo 58 - Comisión paritaria
Artículo 59 - Secciones sindicales
Artículo 60 - Cuota sindical
Artículo 61 - Permisos de miembros del Comité de Empresa
Artículo 62 - Gastos justificados del Comité de Empresa
Artículo 63 - Seguridad y Salud
Artículo 64 - Puestos de trabajo
CAPÍTULO VIII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO
Artículo 65 - Principios de ordenación
Artículo 66 - Faltas leves
Artículo 67 - Faltas graves
Artículo 68 - Faltas muy graves
Artículo 69 - Sanciones disciplinarias
Artículo 70 - Prescripción de las faltas
CAPÍTULO IX - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Artículo 71 - Igualdad de oportunidades
ANEXO I - Relación de Puestos de Trabajo, Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales
ANEXO II - Relación de Puestos de Trabajo y Divisiones Funcionales del personal anual
COMISIÓN NEGOCIADORA
Presidente: D. Juan Antonio de Andrés Rodríguez
REPRESENTANTES DE LA EMPRESA:
Director: D. Antonio Mata Belloc
Jefe del Servicio de Recursos Humanos: Dª. Sonia Cregenzán Buisán
Asesor: D. Jesús Ubieto de Caso
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES:
Comité de Empresa:
Presidente: D. Juan-José Santistevé Marco
Vicepresidente: D. José María Lanau Latorre
Secretario: D. José Foradada Pueyo
Vicesecretario: D. Ricardo Ezquerro Fornies
Vocal: D. Francisco Solanas Ezquerro
Vocal: D. Jorge Ortega Pérez
Vocal: D. José Antonio Dueso Grima
Vocal: D. Joaquín Puntos Ascón
Vocal: D. Ramón Fontán Miralvés

CAPITULO I - PRINCIPIOS GENERALES

SECCIÓN I - OBJETO

Artículo 1 - PRINCIPIOS

El presente Convenio tiene por objeto la regulación de las relaciones laborales y económicas entre la empresa «Hidro-Nitro Española, S. A.» y sus trabajadores de plantilla en la provincia de Huesca.

La Empresa garantiza a sus trabajadores la permanencia en la plantilla, salvo lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con excepción de las causas expresadas en los párrafos a), b) y d) del artículo 52 del mencionado Estatuto, que durante la vigencia de este Convenio no serán de aplicación para el personal de la Empresa. Si fuese necesario romper la relación laboral con algún trabajador, por las causas contenidas en el mencionado Estatuto, la Dirección se compromete a poner en conocimiento del Comité los hechos y analizarlos conjuntamente antes de que se produzca el cese.

SECCIÓN II - ÁMBITO DE APLICACIÓN**Artículo 2 - ÁMBITO TERRITORIAL**

Este Convenio afecta a todos los centros de trabajo de la Empresa Hidro-Nitro Española, S.A. que en la actualidad existen o en el futuro puedan existir en la provincia de Huesca.

Artículo 3 - ÁMBITO PERSONAL

Las normas del presente Convenio afectarán a la totalidad de los trabajadores que presten servicio en los centros señalados en el artículo anterior, con excepción del sistema retributivo del personal cuyos puestos de trabajo se enumeran en el Anexo II del presente Convenio a los que se denomina personal anual, que continuarán con su sistema retributivo particular o específico.

Todas las referencias del presente Convenio colectivo al término «trabajador» se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el propio convenio colectivo limite expresamente la titularidad del derecho.

Artículo 4 - ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio surtirá sus efectos desde el 1º de Enero de 2.009 hasta el 31 de Diciembre de 2.009, y se considerará prorrogado de año en año por la tática, a no ser que alguna de las dos partes solicite su revisión.

En este caso, la parte actora lo manifestará a la otra con una antelación no inferior a tres meses a la fecha de expiración.

Artículo 5 - VIGENCIA

La entrada en vigor de este Convenio se producirá el día siguiente a aquél en que aparezca publicado en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Artículo 6 - COMPENSACIÓN

Las mejoras económicas que se establezcan en este Convenio producirán la compensación de todas aquellas situaciones salariales que, con carácter impuesto, voluntario o pactado, existieran con anterioridad, cualquiera que fuera su carácter, origen o consideración.

Artículo 7 - ABSORCIÓN

Las mejoras económicas que a partir de la firma de este Convenio se establezcan por disposición legal o Convenio de igual o superior rango, sólo serán de aplicación si, consideradas en cómputo anual global y en su conjunto, supusieran ingresos superiores a los que el Convenio garantiza o la Empresa establece individual o colectivamente.

Si tal hipótesis se diera, la Empresa sólo tendrá que incrementar la retribución de cada trabajador en la cuantía precisa para alcanzar los mínimos garantizados como consecuencia de aquellas mejoras, quedando absorbido el resto.

Artículo 8 - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Ambas partes convienen que siendo las condiciones pactadas un todo orgánico indivisible, en el supuesto de que la autoridad competente en el ejercicio de sus funciones apreciase transgresión de normas de derecho necesario, volvería a negociarse la parte declarada nula, de manera inmediata, para, una vez resuelto el defecto, remitirlo de nuevo a la Autoridad Laboral Competente.

Artículo 9 - GARANTÍA «AD PERSONAM»

Se respetarán exclusivamente «ad personam» las situaciones individuales existentes a la firma de este Convenio que, computadas anualmente y en su conjunto, resultaran superiores a las que en el mismo se establezcan.

Artículo 10 - LEGISLACIÓN SUPLETORIA

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las normas que, junto con el Estatuto de los Trabajadores, regulen las materias laborales, aplicándose, en su conjunto, con especial atención a aquellos artículos o aspectos que pudiesen mejorar lo establecido en este Convenio.

SECCIÓN III - ORGANIZACIÓN**Artículo 11 - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

La Empresa se reserva la organización del trabajo en todos sus aspectos, la gestión técnica y administrativa de la Sociedad y el ejercicio de la autoridad que aplicará a través de sus mandos. Sin embargo, en todos los aspectos contenidos en los apartados 1.4, 1.5, 1.6 y 1.7 del Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, antes de la emisión del informe, si fuese preceptivo, o de la aplicación de estas medidas, si no lo fuera, la Dirección se compromete a analizarlos previamente con el Comité de Empresa para posibles sugerencias o modificaciones a que pudiera haber lugar.

El personal colaborará con la Dirección de la Empresa en la implantación de cuantas técnicas de la organización del trabajo se consideren necesarias en orden a la elevación de la productividad general de la Empresa y a la promoción profesional y social de los trabajadores, una vez que dichas nuevas técnicas hayan sido aprobadas, previos los trámites legales oportunos, por la autoridad competente.

Artículo 12 - MOVILIDAD FUNCIONAL

En orden a una mejor asignación, por parte de la Dirección, de los recursos humanos disponibles en la Empresa, se establece la Movilidad Funcional que podrá realizarse entre los Grupos Profesionales y/o Funcionales existentes o que puedan establecerse en el futuro, en las secciones de Fabricación, Acondicionamiento y Transportes, Refractarios, Mantenimiento y Energía.

Cuando por necesidades organizativas y/o de producción se tuviera que realizar la Movilidad Funcional, ésta se realizará adecuándose a las condiciones de la jornada, horario y régimen de trabajo propias del puesto de trabajo a desarrollar, impartiendo previamente al trabajador por parte de la Empresa la formación adecuada a cada Puesto de Trabajo, haciendo especial hincapié en las consignas de Seguridad, a fin de dotar a cada uno, de los elementos necesarios para poder desarrollar tales tareas en las mejores condiciones profesionales y de seguridad.

Cuando por necesidades organizativas y/o productivas, se tuviera que realizar esta Movilidad Funcional entre distintos Servicios, la Dirección lo comunicará al Comité de Empresa, a fin de conocer los motivos que originan el cambio.

Cuando por razones de Movilidad Funcional, ésta represente un cambio temporal de Puesto de Trabajo por un período superior a los ocho meses dentro de un período de doce meses, si se está realizando un Puesto de Trabajo de un Grupo Profesional de nivel superior, éste se consolidará en la persona que lo realice. Si tal cambio, es de un Grupo Profesional de nivel inferior, éste será por el tiempo necesario, manteniéndose al trabajador su Grupo Profesional.

Cuando por razones de Movilidad Funcional ésta implique realizar desplazamiento, éste será remunerado a 0,19 €/Km.

Cuando sea por un período inferior al mes, el desplazamiento se remunerará de acuerdo con las normas de viaje que estén en vigor en cada caso.

CAPÍTULO II - CLASIFICACIÓN, INGRESOS Y ASCENSOS**Artículo 13 - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

El personal de HIDRO NITRO ESPAÑOLA, S.A., según el Puesto de Trabajo que ocupe y la función que realice, está clasificado en los Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales contemplados en el Sistema de «Clasificación Profesional por Grupos Profesionales» aprobado por el Comité de Empresa el 5 de Diciembre de 1.996 y que figuran en el ANEXO I.

Artículo 14 - INGRESOS

Durante la vigencia de este Convenio en lo que se refiere a los Contratos de Trabajo de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, se estará a lo dispuesto en el artículo 13.2, párrafo 2º del Convenio General de la Industria Química.

Esto supone que estos Contratos podrán tener una duración máxima de hasta doce meses en un plazo de dieciocho.

En lo que se refiere a los Contratos de Trabajo de Obra o Servicio determinados se realizarán conforme a lo que se expone a continuación:

Las disponibilidades de energía eléctrica en cada momento, de conformidad con el sistema oficial de tarifas eléctricas y el contrato suscrito con la empresa suministradora ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA, S.L. condicionan no solo las producciones de las Plantas de Fabricación, sino igualmente el sistema de trabajo de las mismas.

Hidro Nitro Española, S.A. debe preceptivamente comunicar antes del 15 de Septiembre de cada año al Ministerio de Industria y Energía los parámetros eléctricos que van a definir el contrato con la empresa hidroeléctrica ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA, S.L. para el suministro de energía a la fábrica durante la temporada eléctrica, que abarca indubitablemente el periodo comprendido entre el 1 de Noviembre de cada año y el 31 de Octubre del siguiente.

El citado contrato debe definir de manera pormenorizada todos los parámetros eléctricos contemplados en las tarifas oficiales vigentes y que son los siguientes:

Potencias contratadas en horas Punta, Llano y Valle.

Modo de determinación de la potencia a facturar.

Tipo de discriminación horaria.

Tarifa básica a aplicar.

Tipos de interrumpibilidad.

Potencia residual máxima demandable en caso de interrupción.

Potencia ininterrumpible ofertada.

Períodos horarios en Punta, Llano y Valle.

Por todo ello y a efectos de lo previsto en el artº. 15.1.a) del R.D.L. 1/95, de 24 de Marzo, del E.T., en la redacción dada en su día por el R.D.L. 8/97, de 16 de Mayo, y con el fin de favorecer a la Empresa y al empleo, dándole una posición más competitiva en el mercado y poder consiguientemente dar una respuesta a las exigencias de la demanda, ambas partes, de acuerdo, asimismo, con lo contemplado en el artículo 13.9 del Convenio General de la Industria Química, vienen a identificar como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal que pueden cubrirse con contratos «de obra o servicio», los trabajos para atender las necesidades del proceso productivo de las Plantas de Fabricación de cada campaña correspondiente a la temporada eléctrica, conforme a las exigencias del sistema oficial de tarifas eléctricas.

Artículo 15 - ASCENSOS DE GRUPOS PROFESIONALES

Cuando sea necesario cubrir una vacante con carácter definitivo o en interinidad, se realizará por concurso de conformidad con los siguientes criterios.

La evaluación de la aptitud se realizará por concurso-oposición entre todo el personal del Grupo Profesional inferior de la Sección a que pertenezca el puesto a cubrir. De no concurrir nadie o no existir personal de menor Grupo Profesional, la vacante se sacará a concurso entre todo el personal de la Fábrica. A estos efectos se creará un Tribunal con intervención del Comité de Empresa, cuya composición y funcionamiento se realizará de conformidad con los párrafos que siguen:

La Dirección anunciará el puesto a cubrir con expresión del plazo concedido para presentar las solicitudes. Una vez finalizado se constituirá el Tribunal que estará compuesto por:

Presidente: El Jefe del Servicio o Sección a que pertenezca el puesto a cubrir.

Un Técnico Titulado designado por la Dirección.

Un Mando Intermedio de la Sección a que pertenezca el puesto a cubrir.

Tres representantes del Comité de Empresa de igual o superior Grupo Profesional del puesto a cubrir, y a ser posible, de la misma Sección.

En caso de no existir representantes de estas características, el Comité nombrará tres miembros cualesquiera.

El Tribunal examinará y estudiará las peticiones presentadas para realizar una selección previa de las mismas, en función de la formación básica, aptitudes personales, test psicotécnicos, etc., pudiendo efectuar las pruebas de este tipo que considere oportunas.

Una vez finalizada ésta, se realizará un examen teórico práctico según temario que el Tribunal decidirá en sesión inmediatamente anterior al examen.

Las decisiones del Tribunal se tomarán por mayoría, actuando como secretario el del Comité, sin voto.

Si superasen el examen un número de personas superior al necesario para cubrir los puestos, el Tribunal designará a los de puntuación más alta, quedando el resto en expectativa de plaza y cubriendo las vacantes que se produjeran en el mismo puesto o similares en el plazo de un año, sin necesidad de que se convoque nuevo examen. Pasado el año de reserva de plaza será necesario realizar nueva convocatoria para las nuevas vacantes. En caso de empate de puntuación decidirá la antigüedad en la Empresa.

Este sistema no será de aplicación en los expedientes de reclasificación profesional que puedan promoverse ante la Jurisdicción Laboral.

CAPITULO III - JORNADA DE TRABAJO, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

SECCIÓN I - JORNADA DE TRABAJO

Artículo 16 - JORNADA DE TRABAJO ANUAL

La jornada máxima anual vigente para el año 2.009 será de 1.760 horas de trabajo efectivo.

Tales horas se distribuirán de tal forma que permitan la total cobertura de los turnos establecidos. Se entiende como jornada efectiva a la realmente trabajada, computándose el tiempo de trabajo de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Los cuadros y sistemas de rotación del personal que trabaja a turnos serán los aprobados por la Dirección Provincial de Trabajo de Huesca, con fecha 13 de Agosto de 1.983.

Artículo 17 - DESCANSO INTERMEDIO

En la jornada continuada el trabajador dispondrá de 30 minutos intermedios de descanso, disfrutándolos cada día en el momento de la jornada en que las posibilidades del trabajo lo permitan, computándose como tiempo efectivo de trabajo.

En aquellos puestos en que no sea posible abandonar el trabajo durante estos 30 minutos de descanso el trabajador que lo desempeñe percibirá la cantidad de 7,37 € por cada día efectivo durante el año 2.009.

Los puestos de trabajo que en la actualidad no pueden disfrutar de este descanso intermedio son exclusivamente los siguientes:

- Operador Central de Barasona.
- Operador Centrales Diversas.
- Personal Cogeneración.
- Conductor horno Fe.Mn.
- Cargador horno Si.Mn.
- Gruista del Puente Grúa de Si Mn.
- Personal instalación Pulverizado. Cuando esté el horno de Pasivado en

marcha y/o cuando solo haya un conductor en el turno, por lo que no puede abandonar la instalación.

Si se crease un nuevo puesto en el que concurriesen las demás circunstancias anteriores, se comunicará al Comité de Empresa para la aplicación de esta compensación.

Artículo 18 - JORNADA DEL PERSONAL DE OFICINA

No obstante lo dispuesto en el artículo 16, la Jornada del Personal Administrativo, Técnico de Oficina y asimilado, que disfrutan de la Jornada Intensiva de verano, realizarán la jornada de trabajo respetando el cómputo anual de 1.760 horas contempladas en el artículo 16, con los siguientes horarios:

Horario de Invierno:

De las 8 a las 13 h. 30 m. y de las 15 a las 18 h., de lunes a viernes, del 1 de Enero al 31 de Mayo y del día 1 de Octubre hasta el 31 de Diciembre de cada año.

Horario Intensivo de Verano:

De las 8 a las 14 h., de lunes a viernes, del 1 de Junio al 30 de Septiembre de cada año.

En el horario de invierno se incluye también la recuperación de 3 horas de los días 5 de Enero y 24 y 31 de Diciembre.

Para adaptar los horarios cada uno de los años en lo que se refiere a la recuperación de las 3 horas de los días 5 de Enero, 24 y 31 de Diciembre y el cómputo anual de las 1.760 horas, se tendrá en cuenta el calendario de cada año y el día de la semana en que coincidan dichas fiestas.

Artículo 19 - COMPENSACIÓN POR CAMBIO DE DÍA DE DESCANSO

a) Si un trabajador, que estuviese de descanso o fiesta larga, es llamado a sustituir a otro con más de 24 horas de antelación, tendrá una compensación, pudiendo optar por una de las tres soluciones siguientes:

a.1) Una cantidad equivalente a su S.G.P. x 2,5 ó x 3 en el caso de que este día sea festivo.

a.2) Un día de permiso complementario cuya fecha de disfrute acordará con su Jefe.

En ambos casos además tendrá el día de descanso perdido por el cambio de fecha, pero no la compensación por llamada prevista para trabajos urgentes en el Artículo 39.

a.3) Cobrar las horas como extraordinarias si es llamado en sábado, domingo o festivo.

b) En caso de ser avisado con antelación inferior a 24 horas, el trabajador podrá percibir, si lo prefiere, las horas como extraordinarias además de la compensación por llamada prevista en el Artículo 39 pero no tendrá derecho a recibir ni la compensación económica ni el día de permiso complementario indicados en a1) y a2), ni el día de descanso perdido por el cambio de fecha.

c) En caso de que la sustitución abarque más de un día de su ciclo normal sólo recibirá la compensación por el primer día que no le correspondiera trabajar.

d) El cambio de día de descanso será siempre de libre aceptación por parte del trabajador.

Artículo 20 - DESCANSO SEMANAL

El descanso semanal se disfrutará de conformidad con los cuadros horarios y sistema de rotación de turnos aprobados en cada caso o que puedan aprobarse por la Autoridad Laboral.

SECCIÓN II - HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

Artículo 21 - CONCEPTO

Tendrán consideración de Horas Extraordinarias las que excedan de la jornada diaria resultante de la aplicación de los sistemas de rotación y horarios aprobados por la Autoridad Laboral, fijados en los Artículos 16 y 20 del presente Convenio.

Todo el personal disfrutará de un descanso continuado de doce horas como mínimo entre jornada y jornada. En el caso de que por razones de trabajo no pudiese efectuar tal descanso, se compensarán las horas que falten para completar las referidas doce horas, añadiéndolas a sus vacaciones o con algún permiso extraordinario a solicitud del interesado.

Respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

1.- Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas o de productos terminados.

2.- Horas extraordinarias necesarias para:

a) Las realizadas para sustituir a un trabajador que ha faltado al trabajo por cualquier motivo, siempre que al sustituto se le avise con antelación inferior a 24 horas.

b) Las trabajadas por el personal de Mantenimiento en la solución o reparación de averías, así como las reparaciones de refractarios.

c) Las trabajadas en las revisiones y reparaciones periódicas de los hornos. Tampoco se contabilizarán las horas en el máximo legal que establece el nº 2 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Las que realice el personal de Producción en la reparación de elementos o instalaciones de su propio trabajo (por ejemplo sacar del horno un electrodo roto, perforación de bocas, sobrecargas de hornos, etc.) o para prevenir daños.

e) Las trabajadas por el personal Administrativo en la preparación y confección de la nómina, así como en las negociaciones por causa de Convenio Colectivo o cualquier otro tema con el Comité de Empresa.

f) Las realizadas por el personal Administrativo para el cierre contable periódico, tanto en datos de producción y existencias como en los puramente contables.

g) Las realizadas para suministrar a los hornos en caso de avería en instalaciones de Materias Primas a través de métodos distintos a los previstos técnicamente.

h) Las trabajadas por el personal de Acondicionamiento por causa de averías en la instalación que retrasen el suministro de pedidos o de Si.Mn. para el horno de Fe.Mn.

i) Las que realice el personal en cargas, descargas y transportes de Materias Primas llegadas por ferrocarril, teniendo necesidad urgente de las mismas.

j) Las trabajadas en Acondicionamiento y Transportes para suministrar pedidos urgentes a clientes o exportaciones a situar en puerto a fecha fija.

Todas las horas contempladas en este punto son las consideradas como horas estructurales a los efectos previstos en el nº 1 del art.º 2 del Real Decreto 1.858/1.981 de 20 de Agosto.

La realización de las horas extraordinarias será voluntariamente aceptada por el interesado, no sobrepasando nunca los máximos legales establecidos en el nº 2 del Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores; en cuanto a las que puedan realizarse de conformidad con el párrafo c), se acuerda que sean discutidas antes de su ejecución con el Comité de Empresa.

Mensualmente la Dirección informará al Comité de Empresa de las Horas Extraordinarias realizadas en el mes en cada Sección.

Artículo 22 - VACACIONES

Todo el personal disfrutará, durante la vigencia de este Convenio, de 24 días laborables de vacaciones al año, equivalentes a 30 días naturales.

El número de días naturales solo se tendrá en cuenta a los efectos de cálculo de liquidación en caso de baja definitiva en la Empresa.

Se considerará, a estos efectos, que los días de vacaciones disfrutados por el personal de jornada intensiva, tienen en todo caso 8 horas completas, tanto en el horario de verano como en el de invierno.

Para una mejor distribución de las vacaciones, la Dirección realizará en los primeros meses del año un plan de vacaciones por Secciones para el año, teniendo en cuenta las peticiones del personal en cuanto a fechas de disfrute. Dicho plan se realizará de conformidad con los siguientes criterios:

1.- Si del resultado de las peticiones del personal en cuanto a fechas de disfrute se produjese una acumulación de vacaciones en verano u otras fechas, de manera que se interfiriese el normal desarrollo de la producción, la Dirección no estará obligada a dar más de un 140% de la media de los días que resulten de dividir las vacaciones de todo el personal de la Sección entre los 12 meses del año.

2.- Con el fin de evitar la acumulación de vacaciones en algunos meses, se establezca que todo trabajador que tome sus vacaciones en los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Octubre, Noviembre y Diciembre, percibirá una compensación para el año 2.009 de 11,20 €/día, siempre que sea en períodos de un mínimo de 5 días. No se computará a estos efectos las vacaciones que se tomen entre los días 23 de Diciembre y 8 de Enero, ni las que se disfruten en los 7 días de Semana Santa, salvo que se hayan tomado enteras y como máximo una semana coincida con estas fechas.

3.- Si por razones de Producción, previa comunicación razonada al Comité de Empresa se tuviera que cambiar las fechas de disfrute establecido en el Plan de vacaciones aprobado, el personal afectado por tal cambio será compensado en una cantidad de 19,00 €/día para el año 2.009.

4.- En el caso de que dos personas, a las que no pueda dárseles las vacaciones conjuntamente en razón de su trabajo sin perjuicio para el normal desarrollo de la producción las solicitasen en las mismas fechas, tendrá preferencia el más antiguo de la Empresa.

5.- Con el fin de que las posibilidades de elección en los casos previstos en el punto nº 4 no corresponda siempre a las mismas personas, solo podrá ejercitarse una vez, de forma que el que se beneficie de ella será considerado al año siguiente como de nuevo ingreso a los efectos de elección, si de nuevo se produjese coincidencia con otro.

Una vez confeccionado el Plan de vacaciones por la Empresa y de acuerdo -dentro de lo posible - con las peticiones del personal, en el primer trimestre de cada año la empresa presentará a la aprobación del Comité de Empresa los cuadrantes de vacaciones de todo el personal.

Con 15 días de antelación a la fecha del disfrute del periodo de vacaciones aprobado en el Plan, a cada interesado se le comunicará por escrito, tanto el inicio de sus vacaciones como su finalización.

Artículo 23 - PERMISOS

En todo lo referente a Permisos retribuidos se estará a lo dispuesto en el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, se acuerda que cada trabajador podrá disfrutar, previa petición y con posterior justificación, de un máximo de 24 horas anuales de permiso retribuido para acompañar a visita médica al cónyuge o a un familiar de hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad.

Los parientes hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad son los siguientes: cónyuge, padres, hijos, abuelos, hermanos y nietos.

CAPITULO IV – RETRIBUCIONES

SECCIÓN I - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 24 - ENUMERACIÓN DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

El personal afectado por el presente Convenio podrá ser retribuido por los siguientes conceptos:

- 1 - Salario por Grupo Profesional.
- 2 - Plus Convenio.
- 3 - Gratificaciones Extraordinarias.
- 4 - Horas Extraordinarias.
- 5 - Plus Nocturnidad.
- 6 - Prima por Reducción de Absentismo.
- 7 - Plus de Turno.
- 8 - Gratificación por Calor de Verano.
- 9 - Compensación por Comidas.
- 10 - Compensación por Llamadas.
- 11 - Compensación por Retén.
- 12 - Plus por trabajo en Domingo y Festivos.
- 13 - Prima de Disponibilidad a la Movilidad Funcional.
- 14 - Plus Compensación
- 15 - Plus de electromecánicos de Conservación de Planta.
- 16 - Compensación por Descanso Intermedio.

SECCIÓN II - RETRIBUCIÓN POR PUESTO DE TRABAJO

Artículo 25 - AGRUPACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Con el fin de mantener una justa distribución de los salarios en la Empresa, éstos se agrupan en 8 Grupos Profesionales según el sistema de clasificación vigente.

Los puestos de trabajo que están actualmente incluidos en cada Grupo Profesional aparecen en el ANEXO I.

Artículo 26 - SALARIOS POR GRUPOS PROFESIONALES

Se llama salario por Grupo Profesional al que, de acuerdo con la tabla que a continuación se inserta, corresponde a cada uno de los Grupos Profesionales de que se habla en el artículo anterior.

Los salarios que figuran en dicha tabla son los correspondientes al año 2.009.

GRUPO PROFESIONAL	Año 2009 Euros (€/día)
1	49,89
2	47,53
3	45,20
4	42,87
5	40,52
6	38,18
7	35,89
8	29,97

SECCIÓN III

Artículo 27 - CREACIÓN DE PUESTOS

Cuando las necesidades de la Empresa así lo exigiesen se crearán nuevos puestos de trabajo que serán analizados, a efectos de determinar su inclusión en el Grupo Profesional correspondiente, antes de transcurridos los 90 días desde su creación. A estos efectos se analizarán también los puestos de trabajo que se creen con carácter eventual para más de tres meses. Dicha clasificación se realizará de conformidad con el Sistema de Clasificación Profesional por Grupos Profesionales, aprobado por el Comité de Empresa el 5 de Diciembre de 1.996.

El trabajador que fuera designado para ocupar dicho puesto percibirá el salario del Grupo Profesional correspondiente al mismo, desde el día en que le fue asignado el puesto.

Artículo 28 - MODIFICACIÓN DE UN PUESTO DE TRABAJO

Asimismo, y para prever los necesarios cambios y modificaciones que el desarrollo y evolución de la Empresa pueda exigir introducir en el contenido de los puestos de trabajo, se dispone que las modificaciones que se produzcan en el contenido de los mismos sean revisadas con el fin de actualizar los salarios por Grupo Profesional.

Si por causas de una disminución del contenido de un puesto de trabajo éste cambiase de Grupo Profesional, tal cambio sólo afectaría en sentido positivo al salario del trabajador que lo desempeñase, de tal manera, que si el puesto debiera ser incluido en un grupo al que correspondiese un salario por Grupo Profesional inferior, el trabajador no sufriría las consecuencias, ya que el salario que viniese percibiendo se le respetaría «ad personam» hasta el momento en que la Empresa le asigne un puesto cuyo salario correspondiese al que viniera percibiendo anteriormente.

Artículo 29 - ADAPTACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO

Todo trabajador que sea designado para ocupar un puesto de trabajo al que corresponda un salario por Grupo Profesional superior al que venía percibiendo, deberá pasar por un periodo de adaptación o de prueba cuya duración será, como máximo, de tres meses. En dicho periodo no se computará el tiempo necesario para la formación que ha de impartirse para el correcto desempeño del puesto.

Durante el periodo de prueba percibirá a título provisional la diferencia entre el salario que correspondiese al Grupo Profesional en el que estuviese incluido dicho puesto y el salario de su Grupo Profesional habitual.

Al finalizar el período, el superior inmediato emitirá informe sobre la actuación del trabajador. El Jefe de Sección, a la vista de dicho informe, deducirá si se ha adaptado o no a las nuevas funciones y en consecuencia, si se le ha de consolidar el nuevo salario o debe regresar a su puesto de origen sin modificaciones salariales.

En el caso de formación para sustituciones accidentales, los operarios designados percibirán a título provisional el salario correspondiente al Grupo Profesional en el que esté incluido el puesto de trabajo para el que se les forma.

Una vez concluida la formación, solamente percibirán el salario por Grupo Profesional del puesto para el que han sido formados, en las ocasiones y por el tiempo en que lo desempeñen.

La Dirección se compromete a entregar al Comité una relación de puestos de trabajo con expresión del tiempo máximo empleado en el período de formación. Se entiende que, una vez finalizado este período de formación, empezará a contar el plazo de tres meses existente para la adaptación al nuevo puesto de trabajo y su confirmación definitiva o no.

SECCIÓN IV - OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 30 - INCREMENTOS ANUALES

Todos los conceptos retributivos que figuran en esta Sección IV, o estén relacionados con otros conceptos retributivos y/o disposiciones legales, son los correspondientes al año 2.009.

Artículo 31 - PLUS CONVENIO

Se engloban en el Plus Convenio los importes que se derivan de la supresión de la anterior prima a la antigüedad y su sustitución por las nuevas condiciones laborales acordadas más beneficiosas en su conjunto.

Dada la complejidad de casos que plantea la agrupación de los distintos aspectos que contemplaba la mencionada Prima a la antigüedad, este Plus será de carácter individual y se considerará y / o respetará «Ad personam».

Artículo 32 - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Su cuantía se establece, en tanto esté en vigor el presente Convenio, en la siguiente forma: pago a todos los trabajadores de Hidro-Nitro Española, S.A. de una Paga Extraordinaria en Junio y otra con motivo de Navidad.

Estas Pagas Extraordinarias serán satisfechas entre los días 15 y 20 de los meses de Junio y Diciembre y consistirán en 30 días de salario por Grupo Profesional más el Plus Convenio que corresponda a cada trabajador.

El personal ingresado a lo largo del año o que hubiera cesado durante el mismo, percibirá estas gratificaciones a prorrata correspondiente en razón del tiempo que hubiera trabajado.

Artículo 33 - PRECIO DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias a que se refiere el Artículo 21 de este Convenio se abonarán con el incremento del 55% sobre el cálculo del módulo de cada trabajador.

FORMA DE CALCULO

La fórmula para el cálculo del precio de las horas extraordinarias será el cociente que se obtenga de la operación de dividir lo que a continuación se indica:

DIVIDENDO

El Salario por Grupo Profesional más, los complementos personales y del puesto de trabajo pactados con el Comité de Empresa el 16 de Mayo del 2001, incluyendo el Plus Convenio, correspondientes a seis días, más la retribución del domingo, más la cantidad resultante de dividir el importe de los complementos de vencimiento periódico superior a un mes por 52.

DIVISOR

El cociente que resulte de dividir el número de horas de trabajo efectivo al año por 52.

Artículo 34 - PLUS DE NOCTURNIDAD

Solamente se devengará y percibirá por noche efectivamente trabajada y queda establecido en 15,18 € para el año 2009.

Si a un trabajador al que corresponda un día determinado trabajar a turno de noche, se le cambiase el turno de manera excepcional por causas no imputables a él mismo, queda garantizado que se le abonarán las nocturnidades que hubiese cobrado en el ciclo completo de rotación, para lo cual se computará al final del ciclo las nocturnidades realmente hechas y las que hubiese debido cobrar, abonándose la diferencia si la hubiese.

Artículo 35 - PRIMA DE REDUCCIÓN DE ABSENTISMO

La prima de Reducción de Absentismo se regirá en su devengo y percepción de conformidad con lo estipulado en el Reglamento sobre Prima de Reducción de Absentismo.

A continuación se reproducen los puntos 2 y 5 de dicho Reglamento por ser los más significativos, para una mejor información y su mejor comprensión a los posibles perceptores.

2 - Definición de Absentismo

2.1 - Se considera absentismo la no asistencia al trabajo por cualquier motivo.

2.2 - A los efectos de percepción de la Prima de Absentismo no serán considerados como absentismo los días de vacaciones, así como los permisos obligatorios señalados en el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, si bien éstos no podrán exceder del tiempo expresamente marcado por dichas normas legales. Tampoco se considerará como absentismo las horas de permiso de boda de hijos o hermanos, de los permisos por primera comunión de un hijo, las de enfermedad de los trabajadores que hayan iniciado el Expediente de Invalidez, ni los días que excedan de los 45 primeros en caso de Enfermedad, Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.

2.3 - Las sanciones de suspensión de empleo, serán consideradas como absentismo, a efectos de percepción individual de la prima, al igual que, los permisos -con sueldo o sin sueldo- que no sean los expresamente mencionados en el punto 2.2. En ningún caso afectará a la percepción de la propia Sección.

2.4 - Los retrasos al entrar al trabajo, o el abandono de puesto antes de la hora o de la presentación del relevo, se considerarán como absentismo, computándose como una hora cada falta que no llegue a 60 minutos. Si los sobrepasa, la fracción se considerará hora completa.

5 - Percepción

5.1 - Para percibir íntegramente la prima prevista en cada uno de los casos, deberán reunirse los siguientes supuestos:

5.1.1. Que la Sección en su conjunto no supere el índice de Absentismo que figure en el Convenio Colectivo.

5.1.2. Que el trabajador no haya faltado ningún día al trabajo.

5.2 - Si la Sección en conjunto percibe la prima máxima, el trabajador que faltase, aún cuando sea un día, percibirá sólo la prima sobre la que se realizarán los descuentos del párrafo siguiente.

5.3 - Por cada día que el trabajador falte, siempre que no se trate de los casos recogidos en el punto 2.2, se descontará una quinta parte de la prima obtenida en el mes por su Sección hasta el quinto día, que no tendrá derecho a prima alguna.

Los límites y cuantías serán los especificados en la siguiente tabla:

SECCIONES	LIMITES	CUANTÍAS Euros/Mes (€)
Energía	Menos de 6,00 %	61,98 €
	Entre 6,00 y 7,50 %	45,16 €
Fabricación	Menos de 5,00 %	61,98 €
	Entre 5,00 y 6,50 %	45,16 €
Mantenimiento	Menos de 5,50 %	61,98 €
	Entre 5,50 y 7,00 %	45,16 €
Servicios Generales	Menos de 4,50 %	61,98 €
	Entre 4,50 y 6,00 %	45,16 €

Artículo 36 - PLUS DE TURNO

Los trabajadores de HIDRO NITRO ESPAÑOLA, S.A., que realicen su jornada en el sistema de tres turnos y cuyo descanso coincida con domingo sólo cada cuatro semanas, percibirán por día efectivamente trabajado la cantidad de 3,87 €/día durante el año 2.009.

Artículo 37 - GRATIFICACIÓN POR CALOR EN VERANO

Durante el período de tiempo comprendido entre los días 1 de Junio y 30 de Septiembre, ambos incluidos, y para el año 2.009, se abonará al personal de producción que ocupe los puestos más abajo relacionados, la cantidad de 4,56 € exclusivamente por día trabajado, como compensación a la mayor temperatura a que está expuesto. Tal cantidad se pagará únicamente por día trabajado en los siguientes puestos:

- Conductor horno Fe.Mn.
- Cargador horno Si.Mn.
- Colador nave hornos Fe.Mn. y Si.Mn.
- Decapador de cucharas.
- Personal Instalación Pulverizado. Solo cuando esté el horno de Pasivado en marcha.
- Refractarista.

El personal de Mantenimiento percibirá esta misma compensación por día trabajado durante el mismo período de tiempo, siempre y cuando a criterio del Jefe de Mantenimiento las tareas realizadas por el trabajador exijan su pago.

Artículo 38 - COMPENSACIÓN POR COMIDAS

En aquellos supuestos excepcionales en que fuera necesaria la realización de una jornada de al menos 12 horas continuadas (revisión de hornos, prolongación de jornada por ausencia imprevista del relevo, etc.) el personal afectado percibirá la cantidad de 9,57 € por cada día que ocurra tal circunstancia, como compensación por no tomar la comida en su domicilio. Aparte de ello se le abonarán las horas extraordinarias que haya realizado.

Artículo 39 - GRATIFICACIÓN POR LLAMADAS

El trabajador que estando fuera de su turno fuese llamado a realizar algún trabajo con antelación inferior a 24 horas, percibirá la cantidad de 15,94 € en compensación por las molestias ocasionadas, con independencia de las horas extras que pudieran corresponderle.

Artículo 40 - COMPENSACIÓN POR RETÉN

El Servicio de Retén funcionará de acuerdo con el Reglamento que para el mismo se acuerde con el Comité de Empresa, y que en lo referente a las Compensaciones Económicas, para el año 2.009 son las siguientes:

Retén corto	200,20 €
Retén normal	304,29 €
Retén largo	400,43 €

Artículo 41 - PLUS POR TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

Se establece un Plus por trabajo en Domingos y Festivos que tendrá el valor de 17,62 € para el año 2.009.

Este Plus se abonará al personal que trabaje en las noches de Nochebuena y Nochevieja y se pagará el triple.

Si a un trabajador al que corresponda trabajar, se le cambiara el turno de manera excepcional por causas no imputables a él mismo, queda garantizado que se le abonará el Plus Festivo que hubiese cobrado en el ciclo completo de rotación.

Artículo 42 - PRIMA DE DISPONIBILIDAD A LA MOVILIDAD FUNCIONAL

En base a lo establecido en el artículo 12 el personal actualmente afectado de las Secciones enumeradas en el párrafo primero de dicho artículo, percibirá en concepto de «Prima de Disponibilidad a la Movilidad Funcional», una cantidad mensual equivalente al 6% del Salario por Grupo Profesional.

El personal con contrato temporal lo empezará a percibir a partir del séptimo mes.

Artículo 43 - PLUS COMPENSACIÓN

Este Plus se creó para compensar la supresión de anteriores Beneficios Sociales, la antigua Paga de Beneficios y la Prima de Producción que hasta la fecha venían percibiendo los trabajadores de plantilla, y su sustitución por las nuevas condiciones laborales establecidas, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para el conjunto de los trabajadores.

Igualmente se incluyen en este Plus, las diferencias que por la implantación del nuevo sistema de Clasificación Profesional se hayan producido por los conceptos de Grupo Profesional, Prima de Producción, Prima de Disponibilidad a la Movilidad Funcional, Prima de Polivalencia, etc.

Desde el 1º de Enero de 2.003 se incluye también el importe del desaparecido Plus Distancia.

Dada la diversidad de conceptos que engloba, este Plus será de carácter individual y puede ser de importe diferente para cada persona.

Una parte del mismo se percibirá en el mes de Febrero (Plus Compensación Anual) y el resto en 12 mensualidades iguales (Plus Compensación mensual), según se acuerde para cada año entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Se abonará a todo el personal fijo con Contrato de Trabajo en vigor con anterioridad al 31.12.96 y no podrá ser absorbido ni compensado por la Empresa.

Artículo 44 - ELECTROMECAÑICOS DE CONSERVACIÓN DE PLANTA.

El puesto de trabajo de Electromecánico de Conservación de Planta se incluye como Grupo Profesional 4, dentro del ANEXO 1.

Se abonará un plus de 3,01 € por día natural para el año 2.009.

Artículo 45 - REVISIÓN SALARIAL

Los conceptos retributivos del XXVI Convenio de Empresa del personal de HNE comprendido para los años 2006 a 2008, se mantendrán invariables durante el año 2009, conservando su vigencia las actuales tablas salariales del año 2008 y que han sido obtenidas según aplicación de la cláusula de revisión de salarios prevista en el artículo 45 del XXVI Convenio Colectivo de Empresa del personal de HNE.

La totalidad de los conceptos retributivos establecidos en el Convenio Colectivo del año 2009 se incrementarán en un 0,8% con fecha de efectos de 1 de enero de 2010.

Artículo 46 - PAGO MENSUAL

El pago de los salarios se hará mensualmente, como forma única por medio de transferencia bancaria, efectuada el 4º día laborable del mes siguiente. A estos efectos los sábados no serán considerados días laborables.

CAPITULO V - EXCEDENCIAS

Artículo 47 - EXCEDENCIAS

El personal de plantilla con un tiempo mínimo de permanencia en la Empresa de 1 año, podrá pasar a la situación de excedencia, sin derecho a retribución alguna en tanto no se incorpore al servicio activo.

Artículo 48 - PERÍODOS

La petición de la excedencia se hará por un período mínimo de seis meses y máximo de cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

Artículo 49 - CONCESIÓN

La petición de Excedencia se despachará dentro del mes siguiente a la solicitud, concediéndose siempre que los motivos aducidos sean justificados a juicio de la Empresa.

Artículo 50 - PRÓRROGA

La excedencia podrá ser prorrogada cuando persistan las causas que motivaron su concesión. En ningún caso podrá superarse el período de tiempo de cinco años.

Artículo 51 - REINGRESO

Con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, el trabajador deberá solicitar el reingreso, teniendo derecho a ocupar una vacante en su grupo de puesto de trabajo. Si ésta no existiera, podrá ocupar, hasta que se produzca, otra de inferior grupo de puesto de trabajo, manteniendo no obstante el salario de su puesto de trabajo real.

CAPITULO VI - ATENCIONES SOCIALES

Artículo 52 - BECAS PARA ESTUDIO

Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa concederá para todo el personal fijo en plantilla o sus hijos, Ayudas para Estudios debidamente acreditados, por las siguientes cuantías para el año 2.009:

Educación Primaria.	117,38 Euros
E.S.O., Bachilleratos y F.P. Grado Medio.	176,05 Euros
Ciclos Universitarios y F.P. Grado Superior.	528,21 Euros

Estos últimos, si los estudios se realizan residiendo fuera de Monzón. En caso contrario se considerarán como de Bachillerato.

Dichas Ayudas serán distribuidas por la Comisión de Becas en la forma que ésta crea más oportuna y de acuerdo con las bases que se establezcan.

Esta comisión estará formada por tres vocales designados por el Comité de entre sus miembros, un Administrativo que actuará como Secretario y el Jefe del Servicio de Recursos Humanos, como Presidente.

Artículo 53 - PREMIO DE NUPCIALIDAD Y PREMIO DE NATALIDAD

El Premio de Nupcialidad se concederá para el personal fijo en plantilla y en primeras nupcias, una cantidad consistente en una mensualidad, que incluirá el Salario por Grupo Profesional y el Plus Convenio, por el primer año o fracción y una cuarta parte de mensualidad por cada año sucesivo hasta un máximo de tres mensualidades, y en segundas nupcias en cuantía consistente en una mensualidad, siempre que hayan transcurrido cinco años como mínimo entre una y otra.

Como premio de natalidad la Empresa otorgará para el personal fijo en plantilla la cantidad de 128,24 € por cada nacimiento de hijo para el año 2.009.

Artículo 54 - SEGURO COLECTIVO

Continuará en vigor un Seguro Colectivo de Vida, Accidentes y Jubilación financiado al 50% por Empresa y Trabajadores, interviniendo el Comité de Empresa en el momento de su revisión.

Artículo 55 - COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

En caso de Enfermedad, la Empresa complementará la prestación económica del I.N.S.S. hasta la cuantía del sueldo bruto diario del trabajador devengado el mes anterior, sin incluir horas extras. Tal complemento se devengará y percibirá a partir del 4º día de permanencia en situación de baja por enfermedad. No obstante lo anterior, si el Índice General de Absentismo del año 2.009 fuera menor del 2,5%, se abonará en la nómina de Enero del año siguiente.

En caso de hospitalización que no tenga por fin exclusivo realizar el diagnóstico del paciente, el beneficio se percibirá a partir del primer día de baja que dé lugar a dicha hospitalización.

En caso de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, dicho complemento se percibirá desde el primer día.

Artículo 56 - PREMIOS A LA PERMANENCIA

Se establecen tres premios a la permanencia en la Empresa, que se concederán al cumplir 20, 25 y 30 años de servicio, a cuyo efecto no se computará el tiempo que el trabajador haya permanecido en situación de excedencia, consistentes en:

- A los 20 años: 15 días de Salario por Grupo Profesional y Plus Convenio.
- A los 25 años: 30 días de Salario por Grupo Profesional y Plus Convenio.
- A los 30 años: 30 días de Salario por Grupo Profesional y Plus Convenio.

Para su percepción será preciso que el trabajador con derecho a percibir el Premio haya estado en activo el día primero de cada año.

CAPITULO VII - DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 57- VESTUARIO

La Empresa entregará anualmente ropa de trabajo compuesta por dos pantalones, dos camisas y dos chaquetas, así como dos toallas y calzado de seguridad al personal que por la índole de su trabajo lo necesite.

Al personal Técnico y Administrativo, que por su trabajo lo necesite, le serán proporcionadas dos batas al año.

En caso de prendas especiales se estará a lo dispuesto por el Comité de Seguridad y Salud.

Los anoraks y chalecos se irán entregando de acuerdo con las necesidades de cada usuario previa entrega del anterior.

Artículo 58 - COMISIÓN PARITARIA

De conformidad con el apartado e) del nº 3 del Artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores de 24 de Marzo de 1.995, se establece una Comisión Paritaria compuesta por tres representantes de la Dirección y tres miembros del Comité elegidos por y de entre ellos, en el plazo de 24 horas, para entender de la interpretación de aquéllos temas del Convenio que puedan ofrecer dudas sobre su aplicación.

Artículo 59 - SECCIONES SINDICALES

La Empresa reconoce la constitución y funcionamiento de las Secciones Sindicales, tal y como quedan reguladas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical nº 11/1.985 de 2 de Agosto.

Artículo 60 - CUOTA SINDICAL

El importe de la cuota sindical, que abonan los afiliados a las Centrales Sindicales, se descontará en la nómina mensual. Para ello el interesado enviará un escrito a la Dirección a través del Servicio de Personal, en el que autorizará a la misma a realizar la retención, expresando claramente la Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de cuenta y entidad bancaria a la que debe transferirse. Si posteriormente el trabajador desistiese de tal sistema, deberá igualmente comunicarlo por escrito a la Dirección.

Artículo 61 - PERMISOS DE MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA

Los criterios de concesión de permisos para miembros del Comité por causa de su función serán los siguientes:

1.- Se concederán por el tiempo necesario, es decir, desde media hora antes de iniciar una actividad concreta del Comité hasta la finalización de la misma. Si se tratase de un viaje, el permiso se dará desde media hora antes de su comienzo.

2.- Si la actividad en concreto del Comité terminase dos horas antes de la finalización de la jornada, el representante sindical podrá no incorporarse al trabajo.

3.- Deberán ser solicitados al Jefe del Servicio o Sección correspondiente con 48 horas de antelación, salvo circunstancias excepcionales.

4.- En caso de representantes que estén trabajando en el turno de noche, se les concederá permiso para la noche anterior a la fecha de la actividad del Comité de que se trate, si ésta tiene lugar por la mañana.

5.- Entre la finalización de una actividad del Comité y la incorporación al trabajo en el caso de representantes cuya jornada comience después de la misma, habrá un período de dos horas y media.

Artículo 62 - GASTOS JUSTIFICADOS DEL COMITÉ DE EMPRESA

Todos los gastos que realice el Comité hasta un máximo de 8.200,00 € serán satisfechos por la Empresa, previa presentación de los justificantes correspondientes.

En el caso de que los gastos realizados por el Comité de Empresa a lo largo de 2.009, no llegasen a la cantidad de 8.200,00 € la diferencia hasta esa cifra permanecerá a disposición del Comité de Empresa y se acumulará a las cantidades asignadas para años posteriores.

Para poder hacer efectivos los mismos, por parte del Servicio de Administración e Informática, será necesario que vayan visados por el Presidente y el Secretario del Comité de Empresa y posteriormente conformados por Dirección.

Artículo 63 - SEGURIDAD Y SALUD

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y seguridad de los trabajadores se estará a lo establecido en la Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales y normativas concordantes.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, el cual velará por desarrollar todo lo que está contemplado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Existe en la Fábrica un Comité de Seguridad y Salud que se atiene y rige de acuerdo con el «Reglamento de Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud de Hidro Nitro Española, S.A.», acordado entre los tres Delegados de Prevención nombrados por el Comité de Empresa y los tres representantes de la empresa que constituyen dicho Comité.

De acuerdo con lo establecido en el nº 4 del artículo 35 y Disposición Transitoria Primera de la ya citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Empresa podrá elegir Delegados de Prevención y miembros representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud también a trabajadores que no ostenten la condición de representantes del personal.

Artículo 64 - PUESTOS DE TRABAJO

La inclusión de cada puesto de trabajo del anexo I al presente Convenio, en un determinado Grupo Profesional, estará sujeto a las modificaciones que puedan producirse como consecuencia de variación en el contenido del puesto y consiguiente clasificación realizada de acuerdo con el sistema de Clasificación Profesional por Grupos Profesionales aprobado el 5 de Diciembre de 1.996, por causa de resolución de la Jurisdicción Laboral recaída sobre expediente de reclasificación profesional o por reorganización de la Fábrica.

CAPITULO VIII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**Artículo 65 - PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN.**

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores y de la Empresa.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

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

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 66 - FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las acciones u omisiones, tales como:

a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.

b) Abandonar sin causa fundada el puesto de trabajo o el servicio durante breve tiempo en la jornada de trabajo.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

e) La inobservancia de las normas e instrucciones de operación, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

f) La falta de respeto, en materia leve, a los subordinados, compañeros, mandos y público.

g) La falta de limpieza e higiene tanto personal, como en las dependencias, servicios y útiles de la Empresa.

h) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social o Hacienda Pública y Medicina de Empresa. La ocultación maliciosa de estos datos se considerará falta grave.

i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 67 - FALTAS GRAVES.

Tendrán consideración de faltas graves las acciones u omisiones, tales como:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.

b) La triple comisión de falta leve, dentro del período de un mes, excepto en las de puntualidad.

c) La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

d) La imprudencia, el incumplimiento de las normas legales generales y las específicas de Hidro Nitro en materia de Seguridad en el Trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencia en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.

e) La desobediencia a los superiores en el ejercicio regular de su facultad dentro de cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Compañía, podrá calificarse como falta muy grave.

f) La voluntaria disminución de la actividad habitual, y negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

h) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

i) La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Artículo 68 - FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán faltas muy graves las acciones u omisiones, tales como:

a) La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que aquella haya sido sancionada.

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

c) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante el año.

d) La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la Empresa y el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la Empresa o a terceros dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la Empresa.

e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo.

g) La indisciplina o desobediencia a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma cuando revista especial gravedad.

h) La simulación de enfermedad o accidente, y la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

i) El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

j) Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados y sus familiares.

k) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.

l) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

Artículo 69 - SANCIONES DISCIPLINARIAS.

Las sanciones máximas que podrá imponer la Dirección en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:
Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Por faltas graves:
Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) Por faltas muy graves:
Desde la suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 70 - PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.

La facultad disciplinaria de la Dirección prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO IX – IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**Artículo 71 – IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trabajo y oportunidades en el ámbito laboral, y, con esta finalidad, los firmantes del presente Convenio, tanto representación sindical como empresarial, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, obligándose a cumplir en su integridad los contenidos recogidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como su normativa de desarrollo.- Varias firmas ilegibles.

ANEXO I

PUESTO DE TRABAJO	CATEGORÍA	DIVISIÓN FUNCIONAL	GRUPO PROFE.
Limpieza y trabajos de fácil aprendizaje y/o ejecución	- - - -	Operario	8
Ayudante Acondicionamiento	Ayudante Especialista	Operario	7
Ayudante Refractorista	Ayudante Especialista	Operario	7
Segundo Colador bocas Horno de SiMn.	Ayudante Especialista	Operario	7
Colador Nave Horno de SiMn. y FeMn.	Ayudante Especialista	Operario	7
Colador-Cargador Horno de FeMn.	Ayudante Especialista	Operario	7
Decapador de cucharas	Profesional 2ª Industria	Operario	6
Primer Colador bocas Horno de SiMn.	Profesional 2ª Industria	Operario	6
Conductor Carretillas	Profesional 2ª Industria	Operario	6
Almacenero	Almacenero	Empleado	6
Administrativo de Fabricación	Auxiliar Administrativo	Empleado	5
Mantenimiento Energía	Varias	Operario	5
Conductor Horno de FeMn.	Profesional 1ª Industria	Operario	5
Cargador Horno de SiMn.	Profesional 2ª Industria	Operario	5
Conductor Puente Grúa 50 / 15 SiMn.	Profesional 1ª Industria	Operario	5
Conductor Puente Grúa 50 / 15 FeMn.	Profesional 1ª Industria	Operario	5
Conductor Puente Grúa Acondicionamiento	Profesional 1ª Industria	Operario	5
Conductor Puente Grúa Materias Primas	Profesional 1ª Industria	Operario	5
Conductor Pala / Camión / Máquina ff.cc.	Oficial 1ª Oficinas Auxiliares	Operario	5
Conductor Instalación Pulverizado	Varias	Operario	5
Conductor Instalación Acondicionamiento	Profesional 1ª Industria	Operario	5
Operador Central Barasona	Profesional 2ª Industria	Operario	5
Operador Centrales Diversas	Profesional 2ª Industria	Operario	5
Analista-Auxiliar Laboratorio	Varias	Empleado	5
Refractorista	Oficial 2ª B Oficinas Auxiliares	Operario	5
Administrativo de Personal	Oficial 2ª Administrativo	Empleado	4
Administrativo de Energía	Auxiliar Administrativo	Empleado	4
Mecánicos Mantenimiento	Varias	Operario	4
Electricista Mantenimiento	Varias	Operario	4
Electro-mecánico de Conservación de Planta	Varias	Operario	4
Escombrera y Materias Primas	Técnico Organización 2ª	Empleado	3
Jefe Equipo Mantenimiento Mecánico	Jefe Equipo	Operario	2
Jefe Equipo Mantenimiento Eléctrico	Jefe Equipo	Operario	2

Aunque dentro de la nueva Clasificación por Grupos Profesionales, las categorías profesionales hayan perdido todo su valor como elementos de distribución retributiva y profesional, éstas serán respetadas «Ad personam», así como las situaciones derivadas de la pertenencia al Grupo de Clasificación de los Convenios anteriores.

ANEXO II

Los puestos de trabajo que a continuación se relacionan, se consideran incluidos en el ámbito general del presente Convenio, a excepción del sistema retributivo en que seguirá aplicándose el particular de estos puestos, tal y como se viene haciendo en la actualidad.

PUESTO DE TRABAJO	CATEGORÍA	DIVISIÓN FUNCIONAL
Director de Fábrica	Director	Técnico
Jefe del Servicio de Recursos Humanos	Técnico Jefe	Técnico
Jefe del Servicio de Mantenimiento Mecánico,		
Ingeniería y Seguridad	Técnico Jefe	Técnico
Jefe de Procesos	Técnico	Técnico
Jefe del Servicio de Control de Calidad y Medio Ambiente	Técnico	Técnico
Jefe del Servicio de Administración e Informática	Jefe de Proceso de Datos	Técnico
Jefe de Explotación de Centrales	Técnico	Técnico
Jefe del Servicio de Acondicionamiento, Pulverizados y Transportes	Perito	Técnico
Jefe del Servicio de Mantº Eléctrico-Eléctrico	Perito	Técnico
Jefe de la Sección de Hornos	Técnico	Técnico
Jefe de la Sección de Materias Primas y Refractorios	Perito	Técnico
Jefe de la Sección de Mantenimiento Mecánico	Ayudante Técnico	Técnico
Administración de Personal	Jefe 2º Administrativo	Empleado
Responsable Informática	Analista	Técnico
Delineante	Delineante	Empleado
Técnico de Laboratorio	Técnico	Técnico
Técnico de Compras	Maestro Industrial	Empleado
Técnico de Seguridad	Ayudante Técnico	Técnico
Jefe de turno de Fabricación	Contramaestre	Operario
Contramaestre Energía	Contramaestre	Operario
* Electrónica	Programador	Empleado
* Cajero	Oficial 1ª Administrativo	Empleado
* Agente de Compras	Encargado	Empleado
* Secretaria de Dirección	Oficial 1ª Administrativo	Empleado
* Contabilidad Proveedores	Oficial 1ª Administrativo	Empleado
* Administrativo Acondicionamiento y Transportes	Oficial 1ª Administrativo	Empleado

Los puestos de trabajo marcados con asterisco (*) permanecerán en el ANEXO II mientras estén ocupados por las personas que los desempeñan en la actualidad.

Dichos puestos pasarán al ANEXO I, una vez determinada su inclusión en el Grupo Profesional correspondiente, cuando vayan a ser ocupados por otras personas.

Aquellas personas que ocupen un puesto clasificado en un Grupo Profesional inferior al que ostenten en la actualidad o cuyo puesto de trabajo no figure en los ANEXOS I y II, conservarán a título personal, la Categoría y Grupo Profesional que tienen en la actualidad, mientras permanezcan en la Empresa.

COMITÉ DE EMPRESA

ASISTENTES

Presidente del Convenio

D. Juan Antonio de Andrés

Por la Empresa:

Sres.: Mata.A.

Cregenzán. S.

Ubieto. J.

Por el Comité de Empresa:

Sres:

Dueso. J.A.

Ezquerria. R.

Fontán. R.

Foradada. J.

Lanau. J. Mª

Ortega. J.

Puntos. J.

Santistevé. JJ.

Solanas. F.J.

En Monzón, siendo las 18:30 horas del día 14.05.10 se reúnen los Sres. arriba relacionados en la Sala de Juntas.

Se inicia la sesión procediéndose a comprobar si el texto articulado del Convenio, que ha sido redactado en su totalidad, coincide con los acuerdos adoptados durante las deliberaciones.

Efectuadas las correspondientes precisiones, se procede a su aprobación íntegra.

Finalmente se acuerda dar traslado de la documentación aprobada a la Autoridad Laboral, para su depósito y registro, al objeto de que se ordene su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Huesca.

Leída la presente Acta y hallada conforme, se firma por la totalidad de los asistentes.

Siendo las 19:00 horas del día de la fecha, se levanta la sesión.-Varias firmas ilegibles.

Administración de Justicia

JUZGADOS

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA

NÚMERO DOS

HUESCA

3562

Número de Identificación Único: 22125 41 1 2010 0001745.

Procedimiento: DECLARACIÓN DE HEREDEROS 0000304 /2010.

Sobre DECLARACIÓN DE HEREDEROS.

De D. ABEL PÉRIZ ELBAILE, JESÚS PÉRIZ ELBAILE.

Procuradora Sra. MARÍA TERESA ORTEGA NAVASA, MARÍA-TERESA ORTEGA NAVASA .

Siendo Parte: MINISTERIO FISCAL.

EDICTO

DOÑA ELVIRA GÓMEZ MORENO, SECRETARIA DEL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA N° 2 DE HUESCA.

Hago saber:

Que en el Juicio de Declaración de herederos abintestato, seguido en este Juzgado al número 304/2010, solicitado por D. ABEL PÉRIZ ELBAILE Y DON JESÚS PÉRIZ ELBAILE, representado por la Procuradora Sra. Mª Teresa Ortega Navasa por el fallecimiento sin testar de D. DAVID PÉRIZ ELBAILE; se ha solicitado se declaren herederos del causante en cuanto a los bienes troncales procedentes de las ramas paterna y materna y cuanto a los bienes no troncales, dejados a fallecer por el mismo, a sus hermanos de doble vínculo Dª FIDELA, D. ELI, D. JESÚS Y D. ABEL PÉRIZ ELBAILE, en cuanto a una sexta parte cada uno de ellos, por derecho propio; a sus sobrinos D. RUBÉN-FELICIANO, Dª REBECA y D.I SAI PÉRIZ VILLELLAS, en cuanto a una dieciocho ava parte cada uno de ellos por sustitución de su padre D. Mariano Pérez Elbaile; y a sus sobrinos D. PRUDENCIO, D. ROSENDO, Dª. JUANA-MARIA y Dª. ANATOLIA PERALTA PÉRIZ, en cuanto a una veinticuatro ava parte indivisa cada uno de ellos por sustitución de su madre Dª Patrocinio-Luisa Pérez Elbaile; en dicho expediente, se ha acordado por resolución de esta fecha llamar a los que se crean con derecho a su herencia para que comparezcan en el Juzgado a reclamarla dentro de treinta días a contar desde la publicación de este edicto, acreditando su grado de parentesco con el causante, bajo apercibimiento que de no verificarlo les parará el perjuicio a que haya lugar en derecho.

Dado en Huesca, a 14 de mayo de 2010.- La secretaria judicial (ilegible).