

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Valeo Térmico, S.A.

Núm. 15.450

RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Valeo Térmico, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Valeo Térmico, S.A. (código de convenio 50000992011981), suscrito el día 25 de octubre de 2011 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 7 de noviembre de 2011, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 24 de noviembre de 2011. — El director del Servicio Provincial de Economía y Empleo, Luis Simal Domínguez.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO AÑOS 2011-2012-2013

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Objeto.*

El presente convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales de Valeo Térmico, S.A., y el personal incluido en el ámbito de aplicación que a continuación se articula.

Art. 2.º *Ambito territorial.*

El presente convenio afectará al centro de trabajo que la empresa Valeo Térmico, S.A., posee en Zaragoza, carretera de Logroño, kilómetro 8,900.

Art. 3.º *Ambito personal.*

El presente convenio será de aplicación a todo el personal que compone la plantilla de la empresa y presta sus servicios en el centro de trabajo delimitado en su correspondiente ámbito, si bien al personal que este contratado con pactos individuales, no les será de aplicación el art. 43 y el contenido del capítulo III de este convenio, dado que sus conceptos retributivos se fijan individualmente. Se respetarán sus condiciones económicas individuales vigentes hasta la fecha.

La Dirección de la Empresa facilitará al Comité de Empresa la relación del personal afectado.

Art. 4.º *Ambito temporal.*

El convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2011, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013.

Art. 5.º *Denuncia.*

La denuncia del presente convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, siendo requisito imprescindible su comunicación por escrito a la otra parte y a la autoridad laboral competente, con el plazo mínimo de un mes de antelación a su fecha de caducidad.

Solicitada la revisión, las deliberaciones darán comienzo a la mayor brevedad.

De no existir denuncia en el plazo hábil, se entenderá tácitamente prorrogado en todo su contenido por años completos, excepto las tablas salariales, que se verán incrementadas en el tanto por ciento previsto del IPC.

Art. 6.º *Prórroga provisional.*

Si las deliberaciones se prolongaran por plazo que excediera del presente convenio, se entenderá este prorrogado a todos los efectos, hasta la entrada en vigor del nuevo convenio o norma que lo sustituya, cuya regulación íntegra tendrá retroactividad a la fecha de su entrada en vigor.

Art. 7.º *Comisión paritaria.*

Para entender de cuantas incidencias puedan suscitarse sobre la aplicación del presente convenio, así como para la vigilancia de su cumplimiento y como trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial, se constituye esta Comisión, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 85.3 e) del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Funciones:

- Interpretación del contenido de este convenio.
- Conciliación preceptiva previa en los conflictos colectivos.
- Seguimiento de la aplicación de este acuerdo

Su actuación se realizará sin merma de las atribuciones que, en orden a la aplicación e interpretación del presente convenio, concede el art. 91 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, a la jurisdicción competente.

Estará compuesta por ocho vocales, cuatro elegidos por el Comité de Empresa y cuatro por la Dirección, pudiendo asistirse de asesores/as. Las resoluciones de esta Comisión se adoptarán por acuerdo y serán vinculantes para

ambas partes. En el supuesto de desacuerdo sobre el asunto a aplicar, se planteará el posible acuerdo de someter la cuestión a un arbitraje, o cada una de las partes adoptará las acciones legales que a su derecho convengan.

La Comisión se reunirá cuando sea convocada por una de las partes, en el plazo máximo de diez días. De las reuniones de dicha Comisión se levantará acta y a tal efecto, se nombrará una persona responsable de la Secretaría de actas.

Art. 8.º *Unidad de convenio.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas global e individualmente, siempre con referencia a cada persona en su categoría, salvo disposición legal de obligación observancia.

El presente convenio se aprueba en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones, así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado.

Por consiguiente, cualquier alteración que se pretendiera introducir en el Convenio por cualquiera de las partes, daría lugar a la revisión total del mismo, a fin de reconsiderarlo íntegramente y mantener el equilibrio de su contenido obligatorio.

Art. 9.º *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigiesen por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, o por cualquier otra causa.

Art. 10. *Absorción.*

Habida cuenta la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica o retributiva únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados todos los conceptos en cómputo anual y sumados a los vigentes con anterioridad a dichas disposiciones superan el nivel total pactado de este Convenio.

En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas, salvo disposición legal de obligada observancia.

Art. 11. *Garantías personales.*

Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente con carácter personal.

Mediante acuerdo y al objeto de adecuar las percepciones totales con cuanto establece la tabla de niveles salariales, por categoría y mes, se podrán modificar "ad personam" las cantidades acreditadas en los conceptos de prima profesional y otros devengos.

CAPITULO II

JORNADAS-HORARIOS-DESCANSO

Art. 12. *Jornada de trabajo.*

Se pacta expresamente para la vigencia del presente Convenio una jornada anual de 1.723 horas de trabajo efectivo, salvo disposición legal de obligatoria observancia. La jornada anual se cumplimentará en 220 días laborales/año para cada trabajador/a.

El tiempo tradicionalmente destinado a bocadillo no será considerado como de trabajo efectivo.

Se acuerda para los años 2011-2012-2013 que la distribución del calendario se realizará sobre la base de cálculo de 223 días de trabajo, de los que 3 días serán de libre disposición para cada trabajador/a.

El disfrute de los citados días de libre disposición se podrá realizar a voluntad personal, con la única limitación de no coincidir en la misma fecha, mas del 25% de las personas de cada UAP por este motivo. Estos días de libre disposición no se podrán disfrutar en el mes de diciembre. El disfrute solo se podrá realizar por días enteros, cuando se haya acreditado su derecho al disfrute.

Art. 13. *Calendario laboral y cuadro horario.*

Ambas partes acuerdan que el calendario laboral que regirá para los años 2011-2012-2013 es el establecido de mutuo acuerdo, cuyo desglose se adjunta. Cómputo y horarios regirán para todo el personal de la Empresa incluido en el ámbito de este Convenio.

Las situaciones personales de IT en los días considerados como recuperables en nuestro calendario laboral, no darán lugar a redención a metálico ni posterior disfrute.

En el mes de noviembre de 2011-2012 y 2013 se reunirá la Comisión Paritaria (art. 7) para acordar el calendario y horario de trabajo a aplicar, desde el 1 de enero de 2012-2013 y 2014. De no existir acuerdo, se estará a cuanto establece la legislación vigente.

Con independencia del art. 59, y con carácter prioritario, se establece que cuando existan razones productivas referidas al cumplimiento de la programación de pedidos y con la finalidad de evitar acudir a los procedimientos de regulación de empleo, la empresa dará la información al Comité de Empresa y ambas partes establecerán si procede en un plazo de 7 días naturales, la modificación del calendario laboral. De no existir acuerdo, se estará a cuanto establece la legislación vigente.

Art. 14. *Turnos de trabajo.*

Durante la vigencia de este Convenio, la plantilla prestará sus servicios en los horarios y turnos autorizados en la Empresa.

Los turnos existentes en la Empresa son: Turnos de mañana, tarde, noche, turno especial y el turno central.

La jornada anual del personal integrado en estos turnos será idéntica a la establecida en los calendarios laborales en cómputo anual, es decir, en cuanto al número de días de trabajo y horas anuales.

La Empresa, previa comunicación a la Comisión de Organización y Tiempos, y al personal afectado, con antelación mínima de tres días podrá por necesidades de servicio, adaptar la plantilla a los horarios y turnos de trabajo acordados, asegurando el respeto al descanso del personal establecido por la normativa vigente y procurando, en la medida de lo posible, que el nuevo turno empiece preferentemente el lunes.

El régimen de turnos rotativos, de mañana, tarde y noche, estará inspirado en la máxima rotación y alcanzará a la totalidad del personal adscrito a las secciones afectadas.

Con el objeto de garantizar el funcionamiento permanente de las instalaciones se podrán crear, en función de necesidades de producción, equipos de relevo para cubrir los tiempos destinados a las pausas y bocadillo. Este personal efectuará el descanso inmediatamente después de haber terminado el relevo.

El relevo de las pausas se realizará una vez que la Comisión de Organización y Tiempos en el plazo máximo de 3 días haya establecido las causas que motivan su necesidad, fecha de comienzo y duración. En el supuesto de no haber acuerdo en la Comisión de Organización y Tiempos, la empresa aplicará dichos relevos. Sin perjuicio de que el Comité de Empresa adopte las medidas legales que procedan.

Art. 15. Turno especial.

La prestación de servicios para este turno será de 5 días consecutivos a la semana, incluidos los respectivos sábados y domingos; en este supuesto el descanso semanal será continuado, preferentemente lunes-martes o bien jueves-viernes. El régimen de turnos será de mañana, tarde y noche, pudiéndose suprimir el turno de noche cuando las necesidades de fabricación lo posibiliten.

La implantación de este turno será comunicada al personal afectado con una antelación mínima de tres días, una vez que la Comisión de Organización y Tiempos, haya establecido las causas que motivan su creación, las personas necesarias en cada turno, fecha comienzo, tiempo previsto de la duración del turno y parrilla de rotación de las personas afectadas.

Los días señalados como festivos en nuestro calendario laboral, tendrán la consideración de días no laborables a todos los efectos para el turno especial. Las personas en reducción de jornada por natalidad, adopción, acogimiento o guarda legal, podrán optar a no ser incluidas en estos turnos, durante el período de lactancia.

Las modificaciones deberán ser estudiadas por la Comisión de Organización y Tiempos, así como la interpretación o particularidades no previstas que pudieran derivarse de la aplicación del régimen de turnos.

Art. 16. Equipo flexible.

Se entiende por equipo flexible al personal contratado específicamente para poder prestar sus servicios en el turno especial durante 5 días consecutivos a la semana, donde pueden quedar incluidos los respectivos sábados y domingos, con el descanso semanal compensatorio.

El personal no contratado a tal efecto podrá solicitar su adscripción voluntaria al equipo flexible para realizar el turno especial.

Art. 17. Vacaciones.

Se establece para la vigencia de este Convenio unas vacaciones anuales de treinta días naturales, a tenor del calendario laboral establecido.

El derecho a disfrute de este período vacacional se adquirirá proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa. En cuanto al período de disfrute, se está a lo establecido en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores, el disfrute podrá hacerse efectivo hasta el 31 de diciembre.

Durante el período general de vacaciones establecido en el calendario laboral se asegurarán las labores técnicas y de fabricación puntuales, comunicándose al personal afectado el disfrute de las mismas con dos meses de antelación y dentro del período estival. En todo lo no previsto se estará a cuanto dispone art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Los conceptos retributivos que integrarán el importe de las vacaciones serán: salario de convenio, prima profesional, otros devengos, plus de condiciones industriales, plus de policompetencia, antigüedad y los conceptos oportunos, a tenor de lo dispuesto en el art. 30 de este Convenio.

Las situaciones de IT por cualquier causa previa al disfrute de las vacaciones colectivas darán derecho al personal afectado a un nuevo señalamiento de fechas de disfrute durante el año natural.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una IT derivada de embarazo, parto o lactancia o con el período de suspensión del contrato de trabajo (art. 48.4 Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

Art. 18. Horas extraordinarias.

Tendrán consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria, reconociendo ambas partes la necesidad de continuar la política de limitar al máximo su realización.

Preferentemente, las horas extraordinarias se computarán a razón de ocho horas de descanso por cada seis horas extraordinarias realizadas y su disfrute

será dentro de los dos meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias; excepcionalmente se abonarán de conformidad a lo establecido en la tabla anexa V.

Las horas extraordinarias, realizadas en festivos, sábados y domingos, según nuestro calendario laboral, se abonarán según tabla IX.

Con relación a este concepto, ambas partes entienden que las actuales modalidades de contratación temporal facilitan la incorporación en la Empresa de personal de todas las especialidades; a tal fin, la empresa procurará limitar la ejecución de horas extraordinarias y en su lugar proceder a la contratación de nuevo personal.

Art. 19. Permisos y licencias.

El personal afectado previo aviso y justificación suficiente podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y tiempo que a continuación se detallan:

MOTIVO	TIEMPO MAXIMO	JUSTIFICANTE
a) Fallecimiento de padres, Hijos, abuelos, nietos, cónyuge, padres políticos, y hermanos.	3 días laborables	Documento que acredite el parentesco.
b) Fallecimiento de hijos políticos, hermanos políticos, y abuelos políticos.	2 días laborables	Documento que acredite el parentesco.
c) Enfermedad grave u operación que con tal carácter requiera internamiento hospitalario de padres, padres políticos, hijos, cónyuge y hermanos.	3 días naturales	Justificante facultativo. - Los tres días naturales se podrán usar en una franja de 7 días naturales desde el momento de la hospitalización siempre que la misma persista y utilizando para ello los mismos días laborables que si se tomarán consecutivamente desde el día de la hospitalización.
d) Enfermedad grave de hijos políticos, hermanos políticos y abuelos. Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario en parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.	2 días naturales	Justificante facultativo
e) Natalidad, adopción o acogimiento	3 días laborables	Libro de familia
f) Matrimonio del trabajador/a.	15 días naturales	Libro de familia
g) Matrimonio de hijos/as, padres o madres y hermanos/as.	1 día natural	Documento que acredite parentesco
h) Traslado domicilio habitual.	1 día laborable	Documento que lo acredite
i) Enfermedad y Consultas Médicas		
* Consulta especialistas, prescrita por el médico de cabecera	El tiempo necesario max. 4 horas/día	Volante médico cabecera de la Seguridad Social y justificante de asistencia a consulta.
* Otras consultas médicas y acompañamiento Hijos menores de 16 años	Hasta 16 horas/año	El justificante asistencia a consulta. En el caso de acompañamiento a hijos menores, justificante que el cónyuge no puede acompañar y de que no hay alternativa horaria.
j) Deber inexcusable de carácter público.		
* Elecciones	El tiempo necesario	El Certificado mesa electoral.
* Tribunales ordinarios y de trabajo en calidad de testigo	El tiempo necesario	Citación judicial, Documento de asistencia.
k) Operaciones con anestesia local del cónyuge e hijos	Tiempo que dure la operación	Justificante facultativo.
l) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.	Tiempo indispensable	Justificante facultativo.

En los supuestos contemplados en los apartados a), b), c), d) y e), si el trabajador tuviera que realizar algún desplazamiento de largo recorrido, dispondrá de hasta dos días naturales más sin que llegue a superar, en ningún caso, los cinco días naturales.

* Las trabajadoras o trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

En el supuesto que la trabajadora o trabajador opte por la acumulación del permiso de lactancia, este será de diez días de trabajo efectivo en aplicación del calendario laboral de este centro de trabajo. El disfrute deberá realizarse en fechas continuadas, e inmediatamente de finalizar el permiso maternal.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen. Para solicitarse, en el supuesto de que el cónyuge no trabaje en Valeo, será necesario acreditar su carácter de trabajador por cuenta ajena y que no hace él también uso de este derecho. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

* Para los permisos o licencias no enumerados anteriormente se estará a cuanto dispone el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo; Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

* La retribución de estos permisos incluirá los conceptos de salario convenio, prima profesional, plus condiciones industriales, plus de policompetencia, otros devengos y antigüedad, si la acreditare.

* Todo tipo de permisos, salvo imposibilidad manifiesta, requerirá su autorización previa.

CAPITULO III

PERCEPCIONES ECONÓMICAS

Art. 20. *Incrementos salariales.*

• Año 2011:

Se acuerda para el año 2011 un incremento del 0% para:

—Las tablas salariales I - II - III - IV - V - VI - VIII - IX y X.

—Los pluses, prestaciones sociales, y las gratificaciones extraordinarias lineales de abril y de octubre y los pluses no recogidos en Convenio, y que son de carácter “ad personam”.

• Año 2012:

Para el año 2012, se acuerdan los incrementos salariales siguientes sobre las tablas de salarios I - II - III - IV - V - VI - VIII - IX y X.

—A partir del 1 de enero de 2012, incremento porcentual del 1%, sobre las tablas de salarios actualizadas al 31 de diciembre de 2011.

—A partir del 1 de julio de 2012, incremento porcentual del 1,5%, sobre las tablas de salarios actualizadas al 31 de diciembre de 2011.

Todos los pluses, prestaciones sociales, y las gratificaciones de abril y del Pilar y los pluses no recogidos en Convenio, y que son de carácter “ad personam”, se incrementarán en un 1,5 % en el año 2012.

Se establece una actualización de tablas con respecto al IPC de 2012, si sobrepasa el 1,5% se procederá a la actualización de las tablas salariales que servirán de base para el cálculo del incremento de los salarios del año 2013

• Año 2013:

Para el año 2013 se acuerdan los incrementos salariales siguientes sobre las tablas de salarios I - II - III - IV - V - VI - VIII - IX y X.

—A partir del 1 de enero de 2013, incremento porcentual del 1%, sobre las tablas de salarios actualizadas al 31 de diciembre de 2012.

—A partir del 1 de julio de 2013, incremento porcentual del 1,5%, sobre las tablas de salarios actualizadas al 31 de diciembre de 2012.

Todos los pluses, prestaciones sociales, y las gratificaciones de abril y del Pilar y los pluses no recogidos en Convenio, y que son de carácter “ad personam”, se incrementarán en un 1,5 % en el año 2013.

Se establece una actualización de tablas con respecto al IPC de 2013, si sobrepasa el 1,5% se procederá a la actualización de las tablas salariales que servirán de base para el cálculo del incremento de los salarios del año 2014

Art. 21. *Policompetencia.*

Se entenderá por policompetencia la capacidad para realizar las distintas funciones en un mismo puesto de trabajo. El ejercicio de la policompetencia se obtendrá mediante el desarrollo de los módulos: Calidad, producción, mantenimiento e implicación seguridad.

Estos cuatro módulos se encuentran diferenciados en cuatro niveles en razón a su progresivo grado de cumplimiento.

La administración de este sistema se efectuará conforme a un reglamento aprobado por el Comité 5 Ejes de la División.

Los trabajadores/as percibirán las primas por policompetencia ejercida en su puesto de trabajo en razón de los cifrados en la tabla X y toda reclamación sobre la administración y reconocimiento que establece el sistema serán resueltos previa intervención de una comisión compuesta por la persona responsable de UAP y de implicación de personal, así como dos Miembros del Comité de Empresa.

Art. 22. *Salario de convenio.*

Las retribuciones para cada categoría profesional durante la vigencia del presente convenio serán las que figuren en la tabla de salarios I, que serán repercutibles a todos los efectos establecidos en el Convenio General del Metal y Ordenanza Siderometalúrgica.

Art. 23. *Prima profesional.*

Existe en la Empresa una tabla de primas profesionales mínimas por categorías bilateralmente convenidas. Estas quedarán subsistentes con carácter de “ad personam”.

Art. 24. *Otros devengos.*

Tendrán este carácter las cantidades que los trabajadores/as acrediten por los siguientes conceptos:

- Complemento del incremento salarial pactado en el art. 20 de este convenio.
- Los preexistentes complementos de antigüedad derivados de acuerdos anteriores.
- Aquellas cantidades que por este concepto estaban acreditadas. Dichos conceptos adquieren el carácter de “ad personam” y sus cuantías mínimas quedan reflejadas en la tabla IV.

Art. 25. *Plus de policompetencia.*

Para el año 2011 se establece para cada trabajador/a la cantidad mensual de 27,23 euros por 12 mensualidades.

• Para el año 2012 se establece para cada trabajador/a la cantidad mensual de 27,64 euros por 12 mensualidades.

• Para el año 2013 se establece para cada trabajador/a la cantidad mensual de 28,05 euros por 12 mensualidades.

El presente complemento salarial no es compensable ni absorbible por ninguna condición económica pactada, o que en el futuro se pudiera crear.

Art. 26. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre se devengarán semestralmente y se harán efectivas antes del día 15 de cada mes citado.

Se abonarán a razón de treinta días naturales, sobre los conceptos de salario de convenio, prima profesional, otros devengos y antigüedad, siempre a tenor de las cuantías vigentes en la fecha de su devengo.

El importe de las gratificaciones será proporcional al tiempo efectivamente trabajado, salvo los supuestos contemplados en el art. 19.

Las situaciones de IT por enfermedad o accidente no producirán descuento alguno en las percepciones por este concepto.

Art. 27. *Gratificación extraordinaria lineal de octubre.*

Para el año 2011 se asigna a cada trabajador/a una gratificación consistente en una paga de 975 euros.

• Para el año 2012 se asigna a cada trabajador/a una gratificación consistente en una paga de 989,63 euros.

• Para el año 2013 se asigna a cada trabajador/a una gratificación consistente en una paga de 1.004,47 euros.

Estas cantidades se abonarán en la primera semana del mes de octubre, su devengo será proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

Las situaciones de IT por enfermedad o accidente no producirán descuento alguno en las percepciones por este concepto.

Art. 28. *Gratificación extraordinaria lineal de abril.*

Para el año 2011 se asigna a cada trabajador/a una gratificación consistente en una paga de 975 euros.

• Para el año 2012 se asigna a cada trabajador/a una gratificación consistente en una paga de 989,63 euros.

• Para el año 2013 se asigna a cada trabajador/a una gratificación consistente en una paga de 1.004,47 euros.

Estas cantidades se abonarán en la primera quincena del mes de abril, su devengo será proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

Las situaciones de IT por enfermedad o accidente, no producirán descuento alguno, en las percepciones por este concepto

Art. 29. *Antigüedad.*

El personal percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% sobre el salario convenio (tabla I) correspondiente a la categoría que está clasificado, por quinquenio reconocido. El cómputo de antigüedad se reconocerá por la fecha de ingreso en la Empresa.

Se limita la percepción de quinquenios al número máximo de seis. Excepcionalmente, aquellas personas que a 31 de diciembre de 1995 tuvieran acreditados seis o siete quinquenios acreditarán un quinquenio mas a su correspondiente vencimiento.

Las personas con ingreso posterior a 1 de enero de 1996 no acreditarán el derecho a percibir quinquenios.

Art. 30. *Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.*

Los trabajadores/as que desempeñan puestos que tengan asignados tal carácter, serán retribuidos, en cómputo horario, a tenor de la tabla III.

Art. 31. *Plus de condiciones industriales.*

Para el año 2011 se establece para este plus la cantidad de 34,85 euros. Este plus afectará a todo el personal de taller.

• Para el año 2012 se establece para este plus la cantidad mensual de 35,37 euros. Este plus afectará a todo el personal de taller.

• Para el año 2013 se establece para este plus la cantidad mensual de 35,90 euros. Este plus afectará a todo el personal de taller.

El presente complemento salarial no es compensable ni absorbible por ninguna condición económica pactada, o que en el futuro se pudiera crear.

Art. 32. *Trabajos nocturnos.*

Se establece un plus nocturno cuya cantidad para 2011 será de 12,71 euros por jornada completa para el personal que hubiera de realizar su jornada de trabajo en horario de noche.

• Se establece un plus nocturno cuya cantidad para 2012 será de 12,90 euros por jornada completa para el personal que hubiera de realizar su jornada de trabajo en horario de noche.

• Se establece un plus nocturno cuya cantidad para 2013 será de 13,09 euros por jornada completa para el personal que hubiera de realizar su jornada de trabajo en horario de noche.

En cuanto al personal excluido y demás peculiaridades, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 33. *Plus de turnicidad.*

Se establece un plus de turnicidad para el año 2011 de 3,36 euros, que se devengará por jornada trabajada en el horario establecido para el turno de tarde.

• Se establece un plus de turnicidad para el año 2012 de 3,41 euros, que se devengará por jornada trabajada en el horario establecido para el turno de tarde.

• Se establece un plus de turnicidad para el año 2013 de 3,46 euros, que se devengará por jornada trabajada en el horario establecido para el turno de tarde.

Art. 34. *Plus de equipo flexible y plus de turno especial.*

El personal perteneciente al equipo flexible que presten servicio en sábados y domingos, con el correspondiente descanso semanal compensatorio, percibirá en el 2011 el plus de equipo flexible, se abonará a 58,44 euros por jornada de trabajo efectivo realizada en los citados días.

El personal perteneciente al equipo flexible que presten servicio en sábados y domingos, con el correspondiente descanso semanal compensatorio, percibi-

rá en el 2012 el plus de equipo flexible, se abonará a 59,32 euros por jornada de trabajo efectivo realizada en los citados días.

El personal perteneciente al equipo flexible que presten servicio en sábados y domingos, con el correspondiente descanso semanal compensatorio, percibirán en el 2013 el plus de equipo flexible, se abonará a 60,21 euros por jornada de trabajo efectivo realizada en los citados días.

Para el personal no adscrito al equipo flexible, siempre que realicen el turno especial, percibirán en el año 2011, en concepto de plus de turno especial la cantidad de 58,44 euros por jornada de trabajo efectivo realizada en los citados sábados y domingos.

- Para el personal no adscrito al equipo flexible, siempre que realicen el turno especial, percibirán en el año 2012, en concepto de plus de turno especial, la cantidad de 59,32 euros por jornada de trabajo efectivo realizada en los citados sábados y domingos.

- Para el personal no adscrito al equipo flexible, siempre que realicen el turno especial, percibirán en el año 2013, en concepto de plus de turno especial, la cantidad de 60,21 euros por jornada de trabajo efectivo realizada en los citados sábados y domingos.

Estos pluses son incompatibles con la realización de horas extraordinarias, con las labores de guarda o vigilancia de las instalaciones y para aquellos casos en que la prestación de servicios viniera derivada de una contratación a tiempo parcial, así como la nacida expresamente para sábados, domingos o festivos.

Art. 35. *Compensación comida turno central.*

Hasta que la empresa instale un comedor colectivo, el personal que preste servicios en turno central percibirá durante el año 2011, en concepto de compensación de comida, la cantidad de 7,85 euros por jornada de trabajo.

- Hasta que la empresa instale un comedor colectivo, el personal que preste servicios en turno central percibirá durante el año 2012, en concepto de compensación de comida, la cantidad de 7,97 euros por jornada de trabajo.

- Hasta que la empresa instale un comedor colectivo, el personal que preste servicios en turno central percibirá durante el año 2013, en concepto de compensación de comida, la cantidad de 8,09 euros por jornada de trabajo.

Las personas que a causa de la realización de horas extraordinarias o cursos de formación que coincidan sus horarios con las horas de las comidas, tendrán esta compensación.

La empresa implementará un comedor colectivo lo más rápido posible, siempre que las circunstancias, su viabilidad y requisitos así lo permitan.

Art. 36. *Dietas.*

La empresa abonará en este apartado el pago de gastos justificados.

CAPITULO IV

MEJORAS SOCIALES

Art. 37. *Seguro de vida.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se mantiene el seguro de vida como cobertura de todo el personal de la Empresa contra los riesgos de:

- Año 2011:

- Muerte por enfermedad, invalidez absoluta y permanente derivada de enfermedad o accidente cubierto con un capital mínimo de 13.585,14 euros.

- Muerte por accidente cubierto con el doble capital, la cantidad asciende a 27.170,29 euros.

- Muerte por accidente de circulación cubierto con el triple de capital, la cantidad asciende a 40.755,43 euros.

- Año 2012:

- Muerte por enfermedad, invalidez absoluta y permanente derivada de enfermedad o accidente cubierto con un capital mínimo de 13.788,92 euros.

- Muerte por accidente cubierto con el doble capital, la cantidad asciende a 27.577,83 euros.

- Muerte por accidente de circulación cubierto con el triple de capital, la cantidad asciende a 41.366,75 euros.

- Año 2013:

- Muerte por enfermedad, invalidez absoluta y permanente derivada de enfermedad o accidente cubierto con un capital mínimo de 13.995,75 euros.

- Muerte por accidente cubierto con el doble capital, la cantidad asciende a 27.991,50 euros.

- Muerte por accidente de circulación cubierto con el triple de capital, la cantidad asciende a 41.987,25 euros.

Tendrán derecho, en su caso, a este seguro las personas que pertenezcan a la plantilla de la empresa en el momento del hecho causante, entendiéndose por este, el de óbito o la resolución por los órganos competentes de invalidez absoluta y permanente.

Las personas en situación de invalidez provisional, a estos exclusivos efectos, se entenderán incluidos en la plantilla, atendiendo que su contrato se encuentra temporalmente suspendido.

El costo del seguro de vida correrá a cargo de la empresa, si bien los impuestos que individualmente correspondan, serán a cargo del trabajador/a.

Art. 38. *Premios de nupcialidad y natalidad.*

- Para el año 2011, las percepciones por dicho premio serán de 52,29 euros.

- Para el año 2012, las percepciones por dicho premio serán de 53,07 euros.

- Para el año 2013, las percepciones por dicho premio serán de 53,87 euros.

Para el cobro de dicho premio será necesario haber preavisado a Recursos Humanos al menos con siete días de antelación para ambos casos.

Art. 39. *Ayuda a disminuidos.*

Como complemento a las prestaciones para estas contingencias por la Seguridad Social, se establece una ayuda:

- Para el año 2011, de 82,77 euros mensuales.

- Para el año 2012, de 84,01 euros mensuales.

- Para el año 2013, de 85,27 euros mensuales.

El derecho a la percepción se entenderá surgido con supeditación y en el momento en que sea reconocida la situación por la Seguridad Social.

Art. 40. *Prestaciones complementarias a la Seguridad Social.*

La Empresa garantiza la percepción del salario real a todos aquellos trabajadores/as que se hallan en situación de IT de enfermedad o accidente, desde el primer día. Las percepciones serán del 100% del salario medio de los últimos treinta días.

En los casos de enfermedad o accidente, la persona afectada informará, en el plazo de 24 horas desde la fecha de la baja, al Servicio Médico de Empresa. El incumplimiento del plazo excepto casos de fuerza mayor, será causa suficiente para dejar de percibir el complemento.

En los casos de baja por enfermedad o accidente, la Jefatura del Servicio Médico citará a revisión a la persona afectada, debiendo la persona afectada personarse y aportar cuantos datos le sean requeridos, así como someterse a las pruebas y reconocimientos que el Servicio Médico estime oportunos. La no presentación a esta revisión, sin causa que lo justifique, así como toda irregularidad o simulación, será motivo de supresión del complemento de enfermedad o accidente, sin perjuicio de las responsabilidades laborales a que hubiere lugar.

La Comisión de Seguimiento para un mayor control de absentismo en los casos de enfermedad y accidente, que estará compuesta por la Jefatura del Servicio Médico, tres miembros del Departamento de Recursos Humanos y tres Vocales del Comité de Empresa, entenderá de cuanto establece el párrafo anterior y podrá fijar los límites de absentismo que, en caso de superarse, quedarán en suspenso las prestaciones económicas complementarias.

Cuando se cojan bajas por enfermedad de forma reiterada, la Comisión podrá hacer comparecer a las personas de forma individual, estudiar su situación y decidir el porcentaje de sus prestaciones complementarias a la Seguridad Social por enfermedad; la falta de presentación sin causa que lo justifique será motivo de supresión de las mismas.

Art. 41. *Fondo social y deportivo.*

Este fondo tiene por objeto la promoción de las actividades deportivas, culturales y sociales de los productores/as. Para efectuar el presupuesto anual de este Fondo, se acuerda:

- Para el año 2011, la cantidad de 143,12 euros por persona y año, para el cálculo del montante definitivo.

- Para el año 2012, la cantidad de 145,27 euros por persona y año, para el cálculo del montante definitivo.

- Para el año 2013, la cantidad de 147,45 euros por persona y año, para el cálculo del montante definitivo.

En estas cantidades no está comprendida la adquisición de los relojes que se entregan a los trabajadores/as al cumplir los 25 años de antigüedad en la empresa.

En la segunda semana del mes de noviembre de los años 2011-2012 y 2013 la Comisión Administradora para el Fondo Social y Deportivo, conjuntamente con la Representación de la Empresa, definirán el montante definitivo del mismo, multiplicando el citado importe anual de:

- 143,12 euros para el 2011, por el número real de trabajadores/as inscritos en esa fecha.

- 145,27 euros para el 2012, por el número real de trabajadores/as inscritos en esa fecha.

- 147,45 euros para el 2013, por el número real de trabajadores/as inscritos en esa fecha.

Art. 42. *Comisión administradora del Fondo Social y Deportivo.*

La administración de todos los asuntos del Fondo Social corresponde a la Comisión creada a tal efecto y que estará formada por una persona en representación de la Empresa y tres vocales del Comité de Empresa. Entre las personas que forman la Comisión, se elegirá una que ejercerá las funciones de Tesorero/a-Secretario/a de la misma. La Comisión se reunirá periódicamente cuando existan razones que así lo aconsejen.

Serán funciones de esta Comisión la administración de los fondos asignados, la planificación y el desarrollo de las actividades y ayudas proyectadas.

Art. 43. *Desplazamientos.*

La empresa contratará para el traslado del personal al centro de trabajo los medios de transporte colectivo para una prestación del servicio racionalizada.

Asimismo la empresa velará en todo momento para que este servicio de transporte colectivo reúna las condiciones más favorables para el personal en cuanto a calidad, limpieza, puntualidad y seguridad en el mismo.

El personal que habitualmente no haga uso de estos medios, o en caso de imposibilidad o ausencia de prestación del servicio de transporte colectivo, percibirá una compensación económica por jornada de trabajo o trayecto completo de ida y vuelta en función de la situación de su domicilio habitual, que para el año:

- 2011 será: Domicilio situado dentro de la zona de un radio de 12 kilómetros alrededor de la planta, 1,43 euros.

—2012 será: Domicilio situado dentro de la zona de un radio de 12 kilómetros alrededor de la planta, 1,45 euros.

—2013 será: Domicilio situado dentro de la zona de un radio de 12 kilómetros alrededor de la planta, 1,47 euros.

Domicilio situado fuera de la zona de un radio de 12 kilómetros alrededor de la planta como referencia, se indican las poblaciones a partir de las cuales se aplicarán:

- Dirección Logroño: Pinseque.
- Dirección Huesca: San Juan de Mozarrifar.
- Dirección Castellón: La Cartuja.
- Dirección Teruel: Cuarte de Huerva.
- Dirección Madrid: La Muela.
- Dirección Barcelona: Montañana, Movera y Santa Isabel.

Para el 2011: Domicilio situado fuera de la zona de un radio de 12 kilómetros alrededor de la planta, la compensación será de 3,18 euros.

Para el 2012: Domicilio situado fuera de la zona de un radio de 12 kilómetros alrededor de la planta, la compensación será de 3,23 euros.

Para el 2013: Domicilio situado fuera de la zona de un radio de 12 kilómetros alrededor de la planta, la compensación será de 3,28 euros.

Aquellas personas que pretendan modificar su condición de usuario/a del transporte colectivo, deberán comunicárselo previamente a la empresa.

CAPITULO V

REPRESENTACIÓN SINDICAL LEGAL DE LOS TRABAJADORES/AS-ACCION SINDICAL

Art. 44. *Garantías sindicales.*

La empresa reconoce a los Sindicatos su función de instrumentos catalizadores de la Comunidad Laboral e igualmente asume los derechos de sus trabajadores/as.

—La libre sindicación.

—No sufrir discriminación

—La realización de reuniones y distribución de propaganda, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad de la Empresa.

Art. 45. *Acción sindical en la empresa.*

Con relación a la presencia en la Empresa de los sindicatos y su derecho al ejercicio de la acción sindical en la Comunidad Laboral, la Empresa prestará la debida colaboración para el ejercicio de las funciones y derechos de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, establece:

La recaudación de las cuotas de los afiliados/as a los distintos sindicatos implantados podrá ser materializada por la Empresa a través de la nómina. A tal fin los trabajadores/as afiliados/as dirigirán al Departamento de Recursos Humanos un escrito en el que se expresará la orden de descuento, la Central Sindical o Sindicato a que pertenecen, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa practicará la antedicha detracción, salvo indicación posterior en contrario del interesado.

Una vez practicada la transferencia del total de las cuotas retenidas, la Empresa entregará al Delegado/a Sindical el resguardo bancario que acredite tal extremo.

Art. 46. *Comité de empresa.*

Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores/as para la defensa de sus intereses. En cuanto a sus competencias, funciones, y responsabilidades, se estará en todo cuanto establece la legislación aplicable.

En aplicación de cuanto establece el art. 64 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, sobre información al Comité de Empresa, ambas partes establecen que en el transcurso del presente convenio colectivo se efectuarán reuniones trimestrales con la Dirección de la Empresa, al objeto de informar en materias económicas y sociales de la Entidad.

Las horas sindicales serán acumulables por la totalidad de sus miembros, según criterio del Comité de Empresa.

CAPITULO VI

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 47. *Norma general.*

La organización del trabajo corresponde a la Empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por si mismo el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todo el personal afectado y dotadas de suficiente publicidad. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales.

La representación legal de los trabajadores velará porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como trasgresión de la buena fe contractual.

La organización del trabajo se extenderá, entre otras, a las cuestiones siguientes:

a) La determinación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar al menos el rendimiento normal y mínimo.

b) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate y la exigencia consecuente de índices de desperdicios y pérdidas.

c) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador/a.

d) La distribución del personal con arreglo a lo previsto en el presente convenio.

e) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos, procesos de fabricación o cambio de funciones y variaciones técnicas, tanto de máquinas y utillajes como de material.

Art. 48. *Medida del trabajo.*

Para la medida del trabajo se empleará el sistema Most.

Art. 49. *Procedimiento para la implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización de trabajo.*

La Dirección de la Empresa, en uso de sus facultades de organización y control del trabajo, podrá realizar:

a) Estudio de los tiempos de trabajo.

b) Estudio de los métodos de trabajo.

c) Cuantas acciones pudieran derivarse de sus facultades de organización y dirección.

A tal efecto cuando la Empresa modifique el estudio de tiempos y/o métodos procederá de la siguiente forma:

a) La Dirección informará con carácter previo a la representación legal de los trabajadores/as de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar.

b) Ambas partes, sin perjuicio de su aplicación práctica, podrán constituir la Comisión de Organización y Tiempos. Dicha Comisión, mediante informe que deberá elaborarse en el término máximo de quince días, manifestará su acuerdo o disenterá razonadamente de la medida adoptada.

c) Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar la sumisión a un arbitraje.

d) De persistir el desacuerdo, la implantación o modificación del sistema se ajustara en cuanto a su aprobación a lo previsto en la legislación laboral vigente.

Art. 50. *Comisión de organización y tiempos.*

La Comisión a que se refiere el artículo anterior estará compuesta por un máximo de seis miembros. La mitad de los miembros procederán de la representación legal de los trabajadores/as y ostentarán su representación y serán designados por la representación legal de la plantilla. La otra mitad será nombrada por la Dirección de la Empresa.

Serán competencias de esta Comisión:

—Las establecidas en el art. 47 y concordantes del presente Convenio Colectivo, en orden a la implantación o modificación de un sistema de organización del trabajo.

—Conocer y emitir informe sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempo correspondientes.

—Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que, en su caso, se apliquen.

—Las partes de la Comisión podrán recabar asesoramiento externo.

Las reclamaciones presentadas por escrito, serán resueltas en el plazo de quince días, cuyos acuerdos serán comunicados a persona o personas afectadas y a la Dirección de la Empresa.

La citada Comisión conocerá de la valoración de los tiempos gama con los siguientes criterios:

—Se tomarán los tiempos gama aplicando el método Most.

—Los tiempos gama serán respetados, salvo las incidencias no imputables al trabajador/a (paro logístico, averías, falta de material, etc.).

—En caso de discrepancia, podrá revisar los tiempos y arbitrar soluciones.

Esta Comisión tendrá igualmente asignadas, las competencias derivadas del art. 14 de este Convenio Colectivo, en materia de turnos de trabajo.

Art. 51. *Revisión de tiempos y rendimientos.*

Se efectuarán por alguno de los hechos siguientes:

a) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.

b) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.

c) Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de personas, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado, o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquel.

d) Por acuerdo entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores. Si la revisión origina una disminución de los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación de duración no superior al mes por cada 10% de disminución.

Las personas disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

Art. 52. Sistema de producción Valeo.

Valeo Térmico, como Empresa encuadrada en el Grupo Valeo, adopta y se compromete a desarrollar la estrategia de los siguientes “5 Ejes de acción”.

- Implicación de personal.
- Sistema de producción.
- Integración de proveedores.
- Innovación constante.
- Calidad total.

La puesta en funcionamiento de esta estrategia de forma simultánea en sus 5 ejes de acción requiere la iniciación de un proceso de mejora continua y la completa colaboración de todas las funciones de la organización y del colectivo humano que la integra.

Nuestro objetivo es conseguir la concepción y fabricación de nuestro producto bajo aspectos más innovadores y de mayor calidad, siendo estos suministrados a nuestros clientes dentro de los plazos acordados y a precios más competitivos.

Cada uno de los ejes de acción se desarrollará bajo los principios definidos y mediante las técnicas y sistemas operativos más adecuados para lograr sus objetivos.

Sobre el eje de implicación de personal se apoyan los otros cuatro ejes.

- Implicación del personal:

Para desarrollar este eje estratégico, definimos como “principios de acción”:

- Motivar al equipo.
- Responsabilizar a los operarios/as.
- Facilitar la escucha y atención de lo cotidiano.
- Utilizar medios de concertación formalizados.
- Suscitar permanentemente las iniciativas de progreso.
- Acortar los circuitos de información y comunicación.
- Tener una estructura jerárquica simple.
- Formar para aumentar la competencia y la autonomía.
- Desarrollar la ergonomía y consolidar la seguridad.
- Ayudarse mutuamente.

Mediante el desarrollo simultáneo de estos principios se logrará mayor grado de motivación del personal y una profunda transformación de nuestra cultura industrial.

- Medios de acción:

La filosofía general y sus medios de acción se sitúan dentro del ámbito general de “mejora continua” o Kaizen.

Todos los útiles de análisis y específicos de esta nueva concepción del orden industrial serán adoptados y, en consecuencia, formado el colectivo humano para ejercer su función dentro de este nuevo concepto.

Como medio específico para desarrollar a la persona y su profesionalidad se constituirá un Plan de Formación, con el objetivo de potenciar el desarrollo de la persona como profesional y específicamente en el desarrollo de su polivalencia y policompetencia.

La organización física y humana de la estructura productiva se construye en UAP y EAP.

Una UAP (Unidad Autónoma de Producción) es una zona homogénea dentro de un taller:

Homogénea geográficamente, homogénea en cuanto a los productos y procesos y homogénea en cuanto a las responsabilidades y competencias. Una UAP está definida por sus máquinas equipos y útiles, contando con su espacio destinado a efectuar las reuniones y sus medios de comunicación (tabloneros de información, objetivos, etc.). La UAP integrará, como funciones soporte, a métodos, calidad, logística y mantenimiento.

Una UAP es, pues, una pequeña fábrica en el interior de la fábrica, con sus clientes y proveedores internos. Una UAP alberga en su seno a uno o varios EAP (Equipos Autónomos de Producción) y que, normalmente, agrupa a un equipo de alrededor de diez personas.

Los departamentos técnicos y administrativos se igualan en ZAP (Zona Autónoma de Prestaciones) y su esquema organizativo será similar a los anteriormente descritos.

Estas UAP adaptarán su actividad bajo los principios de organización de la producción o, entre otros, harán uso de las técnicas de:

- Justo a tiempo:

Como principio simplificado, obedece a producir una pieza o producto con calidad perfecta en cada etapa del proceso de fabricación de forma más fácil, más rápida, más eficaz, más segura y más económica; así como suprimiendo todo posible derroche o despilfarro durante su proceso de fabricación.

- Flujo tendido:

Cuyo objetivo es la supresión de los stocks intermedios en la fabricación.

- Kanban:

Para lograr el correcto abastecimiento de piezas y componentes en las líneas de producción.

- Método 5 S:

Como sistema de organización conducente a convertir el puesto de trabajo en un lugar limpio, claro, agradable, mejorando el mantenimiento de los equipos e instalaciones y propiciando la aplicación de las normas de trabajo estandarizadas.

- Los útiles estadísticos de calidad:

Los siete útiles estadísticos de calidad: Para la resolución analítica de los problemas que surgen en la producción, se hará uso de:

- Diagrama de Pareto.
- Diagrama causa-efecto.
- Histogramas.
- Cartas de control.
- Diagramas de “nubes de puntos”.
- Gráficos.
- Hojas de control.

- Comunicación visual:

Cuyo modo de comunicación utiliza los elementos visuales, tales como imágenes, tableros, esquemas, gráficos, textos cortos, símbolos, signos, colores, diagramas etc.

- Métodos de resolución de problemas:

Como el PDCA, que permite analizar y resolver los problemas en cuatro etapas:

P = Planificar la acción.

D = Desarrollar la acción.

C = Controlar la acción.

A = Asegurar resultados.

- QRQC:

Es un método para administrar la calidad a diario que se basa en el Sengen Shugi o “Tres realidades”. Estas son entender lo que está pasando realmente, ir al lugar real de los hechos en producción y verificar las piezas reales.

- Propuestas de mejora:

Este sistema es la base de la dinámica de mejora continua. Una propuesta de mejora es una idea que permite el progreso en calidad, costo, plazo, condiciones de trabajo o de seguridad, proceso, emitida por una persona o grupo de personas encuadradas en el taller, o servicios técnicos y administrativos.

Como norma general, una propuesta de mejora contiene la identificación de un problema y una propuesta de solución.

- SMED:

Mediante la aplicación de este método se logrará la reducción del tiempo de parada de producción de las máquinas a causa del cambio de útiles.

- TPM:

Para lograr la mejora de la fiabilidad de las máquinas e instalaciones.

- Reunión de 5 minutos:

Es aquella que mantiene todos los días, dentro de la jornada de trabajo, todos los componentes de cada EAP o sector de servicio funcional. Su objeto es transmitir las instrucciones al equipo entrante, en caso de relevo de turnos, así como definir el programa y la organización de la jornada de trabajo, de comentar las dificultades y problemas surgidos durante la jornada precedente, así como de transmitir las informaciones y contestar a las preguntas de los asistentes.

- Despliegue de la estrategia de la empresa:

Para asegurar una aplicación progresiva de la estrategia de los “5 Ejes” a nivel de departamento, UAP y EAP, el Comité 5 Ejes definirá por cada eje de acción los respectivos objetivos semestrales y su seguimiento será mensual.

La dirección general de la división informará al Comité de Empresa y a las unidades de producción y servicios acerca del grado de cumplimiento de los objetivos preestablecidos.

- Prima de progreso:

Tras el período de experimentación desarrollado se institucionaliza mediante el presente documento una prima colectiva, denominada “Prima de Progreso”.

Su objetivo es hacer partícipe al personal de las ganancias obtenidas por la aplicación del proceso de “Mejora Continua” y del trabajo desarrollado por cada Unidad Autónoma de Producción.

Las cantidades acreditadas en este concepto tendrán carácter salarial, estando sujetas a las preceptivas aportaciones de IRPF y Seguridad Social.

El Comité “5 Ejes” dictará el reglamento que regula la Prima de Progreso y los objetivos de cada semestre serán hechos públicos para general conocimiento.

El Comité de Empresa será informado de los indicadores a aplicar y del objetivo a alcanzar en el período semestral considerado.

- Comité 5 ejes:

Es el órgano máximo de gestión de este nuevo sistema de organización humana y productiva de esta Empresa, emanando de él las directrices y metas a alcanzar la Empresa en su conjunto, así como por los distintos UAP.

Este Comité está integrado por:

- Director General.
- Director de Recursos Humanos.
- Director de Producción.
- Director de Estudios.
- Director de Calidad.
- Director de Compras.
- Manager SPV.
- Implicador de personal.
- Un miembro designado por el Pleno del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa, como órgano representativo de los trabajadores, entiende que la dinámica de progreso es el exponente de un nuevo orden industrial, que mediante su aplicación progresiva nos conducirá a la calidad total, así como a la mejora de productividad, y a los trabajadores les propiciará nuevas expectativas profesionales.

Para trabajar dentro de este orden, se incorpora al Comité 5 Ejes un miembro del Comité de Empresa.

Art. 53. Promoción del personal.

Todas las vacantes de puesto que no sean mandos de libre designación se proveerán por concurso-oposición entre todo el personal de la Empresa que lo solicite.

La convocatoria de las mismas se anunciará en los centros de trabajo y con antelación no inferior a quince días. En dichos anuncios deberá hacerse constar ineludiblemente:

- Vacante o puesto a cubrir y categoría a que corresponda.
- Fecha en que deberán efectuarse los correspondientes ejercicios, temario o prácticas a desarrollar, así como las condiciones requeridas para aspirar a ellas, haciéndose constar la forma de celebrarlos y los méritos, títulos y demás circunstancias que sean pertinentes. Se efectuarán los exámenes antes de que se produzca la vacante, cuando esto sea posible.

Para los casos de promoción individual a las pruebas de aptitud asistirá un sindical, si así lo solicita el interesado/a.

Art. 54. Tribunal de examen para concurso-oposición.

La composición del Tribunal de examen tendrá la siguiente estructura:

Como Presidente/a será el Jefe/a de la División donde exista la plaza a cubrir o persona en quien delegue.

Dos vocales, uno designado por la Empresa, y otro por el Comité. Este último deberá ser entre sus miembros y se procurará que sea de la categoría profesional del cargo o vacante a cubrir, pudiendo ser asesorado/a en la calificación de ejercicios, por quien proponga el Comité de entre sus miembros, como más apto para este cometido.

Un Secretario/a, sin voz ni voto, nombrado/a por el Departamento de Recursos Humanos el cual se limitará a dar fe en el acta, que deberá ir firmada por todo el Tribunal y a la que deberán adjuntarse los ejercicios debidamente firmados de los/as concursantes, de cuantos extremos hayan ocurrido en el examen, resultado del mismo (calificación, media individual obtenida por cada opositor/a), así como las incidencias producidas si las hubiese.

En un plazo máximo de diez días hábiles, a partir del examen, deberán ser puestas en conocimiento de todas y cada uno de las candidaturas, relación nominal ordenada de las calificaciones obtenidas.

En igualdad de puntuación, será factor dirimente la mayor antigüedad en la empresa.

En todo caso, cuando obtuviesen la calificación de aprobado, ocuparán por riguroso orden de puntuación, sin necesidad de nuevo concurso, las plazas de vacantes para idéntico puesto o cargo que en los seis meses sucesivos pudieran producirse.

En el caso de que ninguna candidatura obtenga la puntuación mínima exigida, o bien por ausencia de candidaturas, la Empresa podrá contratar directamente del exterior, cumpliendo los mismos requisitos de conocimientos que con el personal de plantilla, reservándose el derecho de una mayor exigencia.

Art. 55. Consolidación de la plaza.

El personal que haya superado el examen de ascenso a un puesto superior estará sujeto a un período de adaptación de cuatro meses, al finalizar el cual el Tribunal de examen confirmará el ascenso. En el período de adaptación tendrá derecho a percibir el salario del nuevo puesto.

Art. 56. Formación profesional.

La formación profesional, en todas sus modalidades (inicial o continua) y niveles, debe ser considerada como un instrumento más de significativa validez, que conlleve a lograr la necesaria conexión entre las calificaciones de la plantilla y los requerimientos de puestos de trabajo.

Y en una perspectiva más amplia, ser un fenómeno dinamizador que acompañe el desarrollo industrial a largo plazo, permita la elaboración de productos de mayor calidad que favorezcan la competitividad de la Empresa en el ámbito internacional y haga posible la promoción social integral del personal, promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente.

A estos efectos, las partes firmantes creen conveniente:

1. Colaborar estrechamente para detectar las necesidades formativas y asegurar la correcta ejecución de los planes que se establezcan.

A este fin se constituirá una Comisión Asesora integrada por miembros del Comité de Empresa y de la persona responsable de la función de formación.

2. El Comité de Empresa mantendrá estrechos contactos con la Diputación General de Aragón (DGA), Instituto Aragonés de Empleo (INAEM.), Forcem y otros organismos oficiales para recabar las ayudas, de todo orden, que la labor formativa requiera.

Por su parte, la Dirección de la Empresa dotará de los necesarios medios materiales y docentes para asegurar el buen fin del Plan de Formación Anual.

3. Finalmente, y reconociendo los derechos individuales que asisten a la plantilla, ambas partes convienen que la inscripción a los cursos de formación será de carácter voluntario.

En lo no dispuesto en este artículo y en materia de formación se estará a los acuerdos existentes.

Art. 57. Empleo.

Durante la vigencia de este Convenio, y con el objeto de potenciar el equipo humano y continuar en la labor de estabilización de la plantilla, se conviene hacer uso de la contratación temporal en los siguientes términos:

Para asegurar la continuidad y perfeccionamiento de los trabajos de marcado carácter técnico se suscribirán contratos de formación y prácticas con jóvenes procedentes de las escuelas profesionales.

Con el objeto de disminuir la realización de horas extraordinarias, 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 tener, en aplicación y con la extensión que por Convenio Colectivo Sectorial del metal se pacte, una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, y en tanto perdure la vigencia del citado Convenio Colectivo Provincial del Metal de Zaragoza.

Los trabajadores/as de nueva contratación a partir de la publicación del convenio colectivo, mientras no tengan la condición de indefinidos, no percibirán las gratificaciones extraordinarias lineales de abril y de octubre, reguladas en los artículos 27 y 28 del Convenio Colectivo, todo ello unido a la situación de crisis del sector del automóvil y al plan de inversiones especificado en el acuerdo VIII del presente convenio colectivo.

Las contrataciones de carácter temporal a tiempo parcial podrán ser suscritas bajo la modalidad de jornada completa o de tiempo parcial. En el contrato deberá figurar la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluidos los días en que se debe prestar el servicio, no pudiendo realizarse horas extraordinarias, salvo por fuerza mayor.

Las personas que, sin tener el carácter de fijo, hayan ostentado en algún momento en esta Empresa la categoría de peón especialista, se les respetará esta categoría en posteriores períodos de contratación, excepto pacto.

Las personas con contratos temporales, se contratarán para los horarios establecidos en los diferentes turnos de trabajo, mañana, tarde, noche, especial y turno central, reseñados en el calendario laboral vigente.

Mensualmente, la Empresa informará al Comité de Empresa de la evolución probable del empleo y del movimiento de altas y bajas experimentado en el trimestre anterior. La Empresa no hará uso de los pactos individuales en las nuevas contrataciones del personal de taller.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Comisión de Empleo compuesta por cuatro miembros, dos miembros en representación del Comité de Empresa y dos por la Dirección, mantendrá contactos para adaptar las necesidades de contratación de trabajadores/as fijos (CDI), la evolución en la contratación de trabajadores/as con contrato de duración determinada (CDD) y para adecuar las necesidades de empleo de la Empresa a la normativa legal.

La empresa renuncia hacer uso de las ETT, excepto en trabajos técnicos y administrativos de carácter puntual, siendo informado el Comité de Empresa.

Art. 58. Tiempos de paro por causas de fuerza mayor.

Toda pérdida de tiempo de trabajo ocasionada por causa de fuerza mayor, no imputable a la Empresa ni a la plantilla, será recuperada de mutuo acuerdo.

La Comisión de Organización y Tiempos que establece el art. 50 de este Convenio Colectivo establecerá, si fuese necesario, la modalidad de recuperación de estos tiempos improductivos.

Art. 59. Flexibilidad de la jornada y modulación horaria.

• Flexibilidad jornada:

La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores/as, para adecuar su actividad productiva a las demandas del mercado y con el objeto de evitar acudir a expedientes de regulación de empleo, ambas partes acuerdan la posibilidad de reducir la jornada anual prevista en el art. 12 del convenio Colectivo en un máximo quince días laborales de una forma irregular conforme a los siguientes criterios:

—La flexibilidad será aplicable a toda la plantilla.

—Antes de la utilización de estos días ante una bajada de nuestra actividad productiva la empresa intentará reubicar a las personas afectadas en otras zonas de producción.

—La reducción de días se denominará jornadas de paro técnico, los paros se realizarán en lunes o viernes preferentemente.

—Estas jornadas de paro técnico se aplicarán por departamento o sección en estructura y por EAP y turno en producción.

—Estas jornadas se recuperarán siempre que los requerimientos del mercado así lo demanden incrementando los días de producción (jornadas de recuperación) o mediante la realización de turnos de recuperación en fin de semana, en sábado (turno de mañana) y viernes por la noche (turno de noche).

—El preaviso deberá formularse con un mínimo de siete días naturales de antelación a los trabajadores afectados y a la representación legal de los trabajadores/as.

—La empresa no podrá asignar individualmente a cada persona más de dos días al mes de recuperación de paro técnico.

—La empresa no podrá asignar jornadas de paro técnico a aquellas personas que dicho sábado o viernes noche sea su inicio de vacaciones de verano, la empresa tampoco podrá asignar jornada de paro técnico a aquellas personas que con una antelación de diez días hubieran solicitado permiso para el viernes anterior o lunes posterior a dicho sábado.

—La empresa no podrá asignar días de paro técnico en la misma semana que previamente se hubiera convocado por parte de los trabajadores/as o sus representantes legales jornadas de huelga legal en días laborables de la misma semana.

—La nómina mensual no se verá afectada en los períodos de paro técnico ni por las jornadas de recuperación.

—La situación de exceso o defecto de paro técnico deberá regularizarse en un plazo de un año desde su utilización.

—A las personas que causen baja en la empresa con un saldo de días tanto de paro técnico como de día de trabajo adicional se les liquidarán esos días (a pagar o descontar) en el finiquito correspondiente.

—Los días señalados como festivos en nuestro calendario laboral, tendrán la consideración de días no laborables a todos los efectos.

—La recuperación de estos días de paro técnico será por jornadas completas de la siguiente forma:

1. Con la proporción de 1,5 día por día trabajado.

2. Con el abono de la cantidad indicada en el art. 34 del Convenio Colectivo por día trabajado.

3. El trabajador/a previa comunicación al departamento de RRHH optará por una de estas opciones.

—La regularización al cabo del año de su utilización podrá realizarse también mediante cambio, siempre por jornadas completas, en la proporción uno por uno, mediante compensación con días de libre designación, vacaciones o descuento en nómina.

CAPITULO VII

SALUD LABORAL

Art. 60. Seguridad y salud laboral.

El Comité de Seguridad y Salud desarrollará las acciones y medidas en materia de Seguridad y Salud laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde salud del personal no se vea afectada por las mismas.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminados a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen y la participación sindical en los centros de trabajo.

La Empresa deberá dotarse de un Plan de Prevención en materia de Salud y Seguridad, así como de los servicios necesarios para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios reconocidos internacionalmente. La representación legal de los trabajadores/as (Comité de Empresa, Comité Seguridad e Higiene) y/o las organizaciones sindicales participarán en su elaboración y velarán el cumplimiento de lo anteriormente señalado.

La plantilla, sus representantes legales (Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud) y/o sus organizaciones sindicales participarán en la mejora de las condiciones de trabajo en los lugares donde se desarrolla su actividad laboral. Esta participación se desarrollará de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa al respecto.

Las técnicas preventivas deberán ir encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del personal desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar, como en los elementos empleados en el proceso.

Se extremarán las medidas de Seguridad y Salud Laboral en los trabajos especialmente tóxicos y peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas.

La formación en materia de Salud Laboral y el adiestramiento profesional es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad de los mismos. Las partes firmantes del presente Convenio significan la importancia de la formación como elemento prevencionista, comprometiéndose asimismo a realizarla de forma eficiente a través de cursillos, conferencias, seminarios, etc.

Ante la realidad que supone la existencia de personas que por sus características especiales son más susceptibles ante determinados riesgos, deberán contemplarse medidas preventivas especiales, cambio de puesto de trabajo, etc.

En las secciones con riesgos para la salud de los trabajadores/as deberán establecerse las adecuadas protecciones colectivas para la reducción de aquellos con preferencia respecto a las personales.

En todo caso, las protecciones personales deberán ajustarse a la legislación vigente, a la vez que la Empresa se obliga a tener siempre las prendas y el material de seguridad que se precise para la protección del personal.

De acuerdo con las exigencias técnicas de la maquinaria empleada en los distintos procesos industriales, la Empresa deberá realizar de forma eficaz las oportunas acciones de mantenimiento preventivo de las mismas, de forma que contribuya a elevar el nivel de seguridad y confort en el puesto de trabajo.

La contaminación del medio ambiente, derivada de las instalaciones industriales, afecta por igual a trabajadores/as y empleadoras/es, por ello, e independientemente de las medidas legales implantadas al respecto, la Empresa deberá dotarse de las adecuadas medidas para evitar dicha contaminación ambiental.

Art. 61. Norma de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud.

Al amparo de los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y concretamente del art. 38.3, que prevé la adopción por el propio Comité de Seguridad y Salud (CSS) de sus normas de funcionamiento, se establece:

1. La composición del CSS será la siguiente: Delegados/as de prevención en el número indicado en el art. 35 de la LPRL y la representación de la Empresa, que estará compuesta por la Dirección de Producción, la Dirección de Recursos Humanos y la Dirección de Ingeniería y otra persona a designar.

Podrán asistir a las reuniones del CSS, con voz pero sin voto, los delegados/as sindicales, así como cualquier otra persona que se convoque perteneciente o no a la empresa, cuando se estime que su presencia puede ser beneficiosa para el funcionamiento del CSS.

2. Dada su calidad de órgano paritario y colegiado de participación, todas sus actividades deberán realizarse de forma conjunta, previo acuerdo por escrito, y con representación de ambas partes. Será designado un secretario/a de entre sus miembros que podrá recaer, alternativamente en cada una de las partes representadas para períodos de tiempo determinados (1 año).

3. El CSS participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos, y promoverá iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos:

a) La identificación de los riesgos que deben ser objeto de evaluación y control.

b) La determinación de los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos.

c) La elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión de los planes y programas de prevención.

d) El estudio previo del impacto en Salud Laboral de los proyectos en materia de organización del trabajo, incluyendo la inclusión de nuevas tecnologías, nuevas implantaciones y nuevos métodos de trabajo.

e) Los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de la plantilla en materia de Salud y Seguridad.

f) Las iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo o de la corrección de las deficiencias existentes a propuesta de algunas de las partes.

g) La designación por la Empresa de trabajadores/as para ocuparse de las funciones preventivas, la determinación de dichas funciones y la evaluación de su cumplimiento.

h) La selección de la modalidad, composición y tipo de personal experto necesarios para la constitución del servicio de prevención propio, o para la concertación del servicio externo, así como de la planificación de actividades que éste debe desarrollar y la evaluación de su funcionamiento.

i) El diseño de programas de vigilancia de la salud adaptados a los riesgos y la evaluación de sus resultados con las limitaciones previstas en el art. 22.4 de la LPRL.

j) La determinación de los puestos en los que el reconocimiento médico es obligatorio, según lo dispuesto en el art. 22.1 de la LPRL.

k) Cualquier otra cuestión relacionada con la organización y puesta en práctica de la prevención en la empresa.

4. En el ejercicio de sus competencias, el CSS estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes del servicio de prevención, de la Inspección de Trabajo o de otras entidades.

c) Conocer e informar la memoria y programación anual del servicio de prevención.

d) Solicitar la intervención o el asesoramiento del servicio de prevención ante problemas específicos.

e) Conocer y asistir a las investigaciones sobre evaluación y control de riesgos, y daños producidos en la salud de la plantilla.

f) Promover la participación y la colaboración de la plantilla en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.

g) Colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas a los centros, acompañándoles durante las mismas y formulándole las observaciones que estime oportunas.

h) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud, así como los indicadores de absentismo por enfermedad, con el fin de identificar eventuales relaciones entre los riesgos y los daños.

5. El CSS se reunirá de forma ordinaria al menos trimestralmente a convocatoria de cualquiera de las partes y en sesión extraordinaria, cuando lo solicite la mayoría de la representación de una de las partes que lo constituyen, especialmente cuando concurra alguna de las siguientes situaciones:

1) Accidentes o daños graves.

2) Incidentes con riesgo.

3) Requerimientos de la administración.

6. Las reuniones del CSS se convocarán por escrito con setenta y dos horas de antelación, excepto en los casos de reuniones extraordinarias por motivos de urgencia en los que este plazo se podrá acortar.

7. El secretario/a cursará las convocatorias y levantará acta de cada reunión, recogiendo en ella todos los asuntos tratados y los acuerdos adoptados, así como los puntos en los que no se haya llegado a acuerdo y los motivos de discordia.

Las actas de reunión se difundirán a las partes interesadas en un período no superior a setenta y dos horas del fin de la reunión.

8. Tanto las convocatorias como los acuerdos del CSS deberán darse a conocer entre la plantilla de la empresa, la cual podrá hacer llegar sus propuestas y sugerencias al CSS verbalmente o por escrito, a través de los delegados/as de prevención.

9. Anualmente y en reunión ordinaria, la empresa presentará al CSS un informe conteniendo al menos los siguientes aspectos:

- a) Memoria anual del servicio de prevención, que incluirá el nivel de aplicación y resultados del Plan de Prevención, resultados de los eventuales controles ambientales y condiciones de trabajo, y actividades de vigilancia de la salud.
- b) Estadística y análisis de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- c) Daños derivados del trabajo.

10. A fin de facilitar la coordinación en materia preventiva de las actividades desempeñadas por las empresas subcontratistas, según el art. 24 de la LPRL, el CSS será conecedor de dichas actividades, pudiendo convocar a las reuniones a personal de dichas empresas.

11. El CSS podrá constituir grupos de trabajo para abordar o hacer el seguimiento de problemas específicos que se regirán por las mismas normas de funcionamiento contempladas en este artículo.

12. Tendrá la consideración de trabajo efectivo, y por lo tanto, no se computará como crédito horario con cargo a lo previsto en el art. 68 e) del ET, el tiempo dedicado a reuniones del CSS y el desempeño de las funciones propias de secretario/a.

Art. 62. *Ropa de trabajo.*

La empresa suministrará todos los años a partir del 2011 un conjunto de pantalón, polo y sudadera al personal de taller y una prenda al personal de oficina.

Además, en el caso del personal que utilice de forma continua chaleco reflectante, en el momento de la entrega del resto de la ropa de trabajo se verificará el estado de dicho chaleco, procediéndose a la entrega de uno nuevo si su estado así lo requiere.

Será obligación de los beneficiarios utilizarlas, cuidar de su limpieza y conservación.

En algunos puestos de trabajo, se sustituirá la ropa normal por prendas especiales, o de abrigo, según el trabajo a realizar (entrada y salida de las navas en épocas de frío o invierno).

Art. 63. *Ley de igualdad.*

La empresa asume como principio rector de su actuación la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. No existirá entre los trabajadores de uno y otro sexo diferencia alguna por razón de género en materia retributiva, de clasificación profesional, de sistema de trabajo o de jornada. Asimismo, la empresa se compromete a cumplir estrictamente con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; en especial, todo lo recogido en el título IV de la ley, que trata el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

La empresa se compromete a elaborar un plan de igualdad conjuntamente con la representación de los trabajadores/as, a través de una Comisión de Igualdad Efectiva creada a tal efecto. Dicha comisión será formada por 8 miembros, 3 miembros designados por la Empresa y 5 miembros designados por el Comité de Empresa.

Este plan de igualdad fijará los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Todo ello en aplicación de la LO 3/2007, de 23 de marzo.

CAPITULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

La Empresa Valeo Térmico, S.A., se sujeta en su régimen disciplinario en la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en los siguientes artículos:

Art. 64. *Graduación de faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará, atendiendo su importancia, trascendencia, circunstancia e intención en leves, graves y muy graves.

Art. 65. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes. A efectos de puntualidad se entiende que el inicio y final de la jornada debe entenderse en el puesto de trabajo y en condiciones de realizar el mismo.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal con cierta habitualidad.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, o de la familia, a efectos de la Seguridad Social.
- h) Discutir violentamente con los compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art. 66. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.

- b) Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.

c) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

d) La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

e) Simular la presencia de otra persona al trabajo, firmando o fichando por ella, aceptar que otra persona lo haga por uno/a mismo/a.

f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

g) La imprudencia en acto de trabajo, siempre que implique riesgo de accidente para el personal, para sus compañeros/as, o peligro de avería para las instalaciones.

h) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de las herramientas de la Empresa.

i) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción firme que no sea la de amonestación verbal.

j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin previo aviso

Art. 67. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de quince faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

d) Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza para su autor/a, siempre que exista condena mediante sentencia firme.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando una persona en baja por tales motivos realice trabajos por cuenta propia o ajena. También se entenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.

g) La embriaguez habitual y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

h) Violar secretos de correspondencia o documentos reservados de la Empresa o del Comité de Empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

i) Realización de actividades periódicas y habituales que impliquen competencia desleal a la Empresa.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes/as o a sus familiares, así como a sus compañeros/as y subordinados/as.

k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

l) La disminución voluntaria y continuada no justificada en el rendimiento del trabajo.

m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa en el período de un trimestre y hayan sido sancionados y confirmada la sanción por el órgano jurisdiccional competente.

n) Las actividades antisindicales de cualquier índole o aquellas que impidan o coarten los derechos de representación de la plantilla legalmente atribuidas.

o) Acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Art. 68. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito a la persona afectada, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. Todas las sanciones calificadas como muy graves requerirán, previamente a su imposición, escuchar las alegaciones del interesado/a.

La Empresa dará cuenta a la representación legal de los trabajadores/as de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

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

Art. 69. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurrirán en las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

—Amonestación verbal.

—Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

—Amonestación por escrito.

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

Por faltas muy graves:

—Amonestación por escrito.

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

—Despido.

Art. 70. Prescripción.

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

Todas ellas, a partir de la fecha en la que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los sesenta días de haberse cometido.

Art. 71. Parejas de hecho.

Estas tendrán el mismo derecho y un tratamiento igual a los matrimonios convencionales, siempre que acrediten en la empresa estar legalmente inscritas en el Registro de su Ayuntamiento.

Disposición final

En todo lo no previsto expresamente en este Convenio, será de aplicación el Real Decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo; la Orden de 29 de julio de 1970; la Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica y de aquellos acuerdos o disposiciones de ámbito general que afecten el presente Convenio Colectivo.

ACUERDOS**I. TABLA SALARIO DE CONVENIO (NÚM. I).**

• Año 2011.

En esta tabla se recogen los salarios de Convenio Colectivo por categorías que regirán a partir del 1 de enero de 2011.

Surgen de la aplicación de los siguientes incrementos:

A partir del 1 de enero de 2011 y hasta el 31 diciembre de 2011, incremento porcentual del 0% sobre las tablas de salarios vigentes al 31 de diciembre de 2010 actualizadas.

• Año 2012.

En esta tabla se recogen los salarios de Convenio Colectivo por categorías que regirán a partir del 1 de enero de 2012.

Surgen de la aplicación de los siguientes incrementos:

A partir del 1 de enero de 2012, incremento porcentual del 1% sobre las tablas de salarios vigentes al 31 de diciembre de 2011 actualizadas.

A partir del 1 de julio de 2012, incremento porcentual del 1,5% sobre las tablas de salarios vigentes al 31 de diciembre de 2011 actualizadas.

• Año 2013.

En esta tabla se recogen los salarios de Convenio Colectivo por categorías que regirán a partir del 1 de enero de 2013.

Surgen de la aplicación de los siguientes incrementos:

A partir del 1 de enero de 2013, incremento porcentual del 1% sobre las tablas de salarios vigentes al 31 de diciembre de 2012 actualizadas.

A partir del 1 de julio de 2013, incremento porcentual del 1,5% sobre las tablas de salarios vigentes al 31 de diciembre de 2012 actualizadas.

II. TABLA PRIMAS PROFESIONALES MINIMAS (NÚM. II).

Las primas profesionales surgen de la aplicación de los siguientes incrementos según art. 23.

• Año 2011.

Surgen de la aplicación de los siguientes incrementos:

A partir del 1 de enero de 2011 y hasta 31 diciembre de 2011, incremento porcentual del 0% sobre las tablas de salarios vigentes al 31 de diciembre de 2010 actualizadas.

• Año 2012.

En esta tabla se recogen los salarios de Convenio Colectivo por categorías que regirán a partir del 1 de enero de 2012.

Surgen de la aplicación de los siguientes incrementos:

A partir del 1 de enero de 2012, incremento porcentual del 1% sobre las tablas de salarios vigentes al 31 de diciembre de 2011 actualizadas.

A partir del 1 de julio de 2012, incremento porcentual del 1,5%, sobre las tablas de salarios vigentes al 31 de diciembre de 2011 actualizadas.

• Año 2013.

En esta tabla se recogen los salarios de Convenio Colectivo por categorías que regirán a partir del 1 de enero de 2013.

Surgen de la aplicación de los siguientes incrementos:

A partir del 1 de enero de 2013, incremento porcentual del 1% sobre las tablas de salarios vigentes al 31 de diciembre de 2012 actualizadas.

A partir del 1 de julio de 2013, incremento porcentual del 1,5% sobre las tablas de salarios vigentes al 31 de diciembre de 2012 actualizadas.

III. PLUSES EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS Y PELIGROSOS (NÚM. III).

Se establece la cuantía de los mencionados pluses obteniendo del salario de convenio el tanto por ciento correspondiente a una contingencia (20%), dos (25%), o tres contingencias (30%).

La base de cálculo para el año 2011-2012 y 2013 se sitúa en una jornada laboral de 6 horas 29 centésimas (6,29), que resulta de dividir la jornada anual pactada, 1.723 horas, por el número de días naturales que tiene el año, deducidos de estos las vacaciones anuales y los festivos (365 - 91 = 274).

IV. OTROS DEVENGOS (NÚM. IV).

El concepto de otros devengos surge de la aplicación de los siguientes incrementos:

• Año 2011.

Surgen de la aplicación de los siguientes incrementos:

A partir del 1 de enero de 2011 y hasta 31 diciembre de 2011, incremento porcentual del 0% sobre las tablas de salarios vigentes al 31 de diciembre de 2010 actualizadas.

• Año 2012.

Surgen de la aplicación de los siguientes incrementos:

A partir del 1 de enero de 2012, incremento porcentual del 1% sobre las tablas de salarios vigentes al 31 de diciembre de 2011 actualizadas.

A partir del 1 de julio de 2012, incremento porcentual del 1,5% sobre las tablas de salarios vigentes al 31 de diciembre de 2011 actualizadas.

• Año 2013.

Surgen de la aplicación de los siguientes incrementos:

A partir del 1 de enero de 2013, incremento porcentual del 1% sobre las tablas de salarios vigentes al 31 de diciembre de 2012 actualizadas.

A partir del 1 de julio de 2013, incremento porcentual del 1,5% sobre las tablas de salarios vigentes al 31 de diciembre de 2012, actualizadas.

V. TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS (NÚM. V).

El valor de la hora extraordinaria resulta de aplicar los siguientes incrementos:

• Año 2011.

Surgen de la aplicación de los siguientes incrementos:

A partir del 1 de enero de 2011 y hasta 31 diciembre de 2011, incremento porcentual del 0% sobre las tablas de salarios vigentes al 31 de diciembre de 2010 actualizadas.

• Año 2012.

En esta tabla se recogen los salarios de Convenio Colectivo por categorías que regirán a partir del 1 de enero de 2012.

Surgen de la aplicación de los siguientes incrementos:

A partir del 1 de enero de 2012, incremento porcentual del 1% sobre las tablas de salarios vigentes al 31 de diciembre de 2011 actualizadas.

A partir del 1 de julio de 2012, incremento porcentual del 1,5% sobre las tablas de salarios vigentes al 31 de diciembre de 2011 actualizadas.

• Año 2013.

En esta tabla se recogen los salarios de Convenio Colectivo por categorías que regirán a partir del 1 de enero de 2013.

Surgen de la aplicación de los siguientes incrementos:

A partir del 1 de enero de 2013, incremento porcentual del 1% sobre las tablas de salarios vigentes al 31 de diciembre de 2012 actualizadas.

A partir del 1 de julio de 2013, incremento porcentual del 1,5% sobre las tablas de salarios vigentes al 31 de diciembre de 2012 actualizadas.

VI. ANTICIPOS (NÚM. VI)

Se podrán solicitar anticipos a cuenta de los trabajos realizados de conformidad a cuanto dispone la normativa aplicable. Se abonarán los días 20 de cada mes y se harán efectivos mediante transferencia bancaria.

Especialmente se podrán conceder anticipos, con independencia de los previstos en el párrafo anterior, que deberán concertarse con el Departamento de Personal.

VII. MÓDULO HORARIO DE DESCUENTO POR ABSENTISMO.

La deducción a aplicar para 2011-2012 y 2013 por hora perdida no pagada será de 0,185, a descontar sobre los días teóricos a pagar.

Dicho módulo es resultante de:

$$\text{Por días laborables} = \frac{274}{1.723} = 0,159$$

$$\text{Por domingos} = \frac{1}{6,29 \times 6} = 0,026$$

$$\text{Total} = \frac{\quad}{\quad} = 0,185$$

Para los casos de huelga por convocatoria nacional o sectorial en el ámbito nacional, aplicar exclusivamente el descuento del tiempo de parada efectiva, es decir, el módulo 0,1277.

Independientemente, las pagas extras sufrirán una deducción en sus conceptos salariales en función del absentismo no pagado habido en cada semestre, con excepción hecha de los casos contemplados en el art. 26 de este Convenio.

VIII. ACUERDO PLAN INDUSTRIAL.

Plan Industrial para Valeo Térmico Zaragoza, condicionado al acuerdo referente a la reducción de costes laborales y art. 57.

1. Valeo Térmico estima poder producir en su planta de Zaragoza productos de climatización, con una capacidad técnica aproximada de 240.000 unidades al año, con la inversión necesaria requerida para esta actividad.

2. Valeo Térmico tiene previsto que en su planta de Zaragoza se realizará la producción de productos de climatización al menos hasta el año 2018.

3. La adjudicación en Zaragoza de los productos de climatización llevará consigo la creación estimada de 80 puestos de trabajo de MOD.

4. Valeo Térmico se concentrará en fortalecer la base de suministro para Zaragoza y trabajará estrechamente con los proveedores para optimizar el coste global y mejorar la eficiencia y la competitividad técnica.

5. Se acuerda que cuando se pase de contratos de duración determinada (CDD) a contratos de duración indefinida (CDI) el procedimiento para el cambio de categorías será:

a) Cambio de peón A a peón B. El período de cambio de su categoría será a los dieciocho meses.

b) Cambio de peón B a peón especialista. El período de cambio de su categoría será a los seis meses.

La fecha de inicio para el cómputo del período de aplicación del cambio de categorías de los apartados A y B será la misma en la cual estos trabajadores les fue convertido su contrato de duración determinada (CDD) en contrato de duración indefinida (CDI).

La Comisión de Empleo, según art. 57 del Convenio Colectivo, será la encargada del reconocimiento, seguimiento y de la aplicación del punto quinto aquí descrito y entenderá de toda incidencia que pueda surgir de esta adaptación.

IX. FORMACIÓN.

Todos los trabajadores/as que asistan a cursos de formación en la empresa, o fuera de ella y que tengan carácter de subvencionados por el Forcem, o bien por otro organismo oficial, percibirán la cantidad de:

- 4,73 euros para el 2011.
- 4,80 euros para el 2012.
- 4,87 euros para el 2013.

por hora lectiva, siempre que tengan relación con la actividad de la empresa y previa comunicación al departamento de RRHH.

En aquellos supuestos que los cursos de formación comiencen previamente o con posterioridad al horario de su jornada laboral, percibirán las compensaciones por comida que establece el art. 35 de este Convenio Colectivo y los desplazamientos que establece el art. 43 de este Convenio Colectivo, será abonado al trabajador que habitualmente hace uso del transporte colectivo.

Estas ayudas se percibirán en los cursos organizados por la empresa, cuando la formación sea impartida fuera de la jornada de trabajo.

X. ADQUISICIÓN DE PRODUCTOS VALEO.

Todas las personas trabajadoras y pertenecientes a la plantilla de Valeo Térmico, S.A., de Zaragoza podrán adquirir gratuitamente y en concepto de recambio productos fabricados en la misma, siempre que existan en stock.

Dichos productos serán exclusivamente para montar en el vehículo propiedad de la persona solicitante y deberá ser solicitado al departamento de RRHH de la citada empresa.

XI. ACUERDO DE ADHESIÓN AL SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (SAMA).

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

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

TABLAS SALARIALES

AÑO 2011

TABLA N.º I

Salario convenio

SALARIO DIARIO	ENERO - DICIEMBRE
	EUROS
CATEGORIA	
PERSONAL DE TALLER	
Peón ordinario A	25,10
Peón ordinario B	27,43
Peón especialista	31,10
Oficial de 3ª	32,14
Oficial de 2ª	34,38
Oficial de 1ª	37,51
SALARIO MENSUAL	
TECNICOS Y SUBALTERNOS	
Chófer turismo	1.010,63
ADMINISTRATIVOS	
Jefe de 1ª	1.349,35
Jefe de 2ª	1.238,87
Oficial de 1ª	1.144,56
Oficial de 2ª	1.081,18
Auxiliar Admtvo. A	850,59
Auxiliar Admtvo C	1.081,18
TECNICOS DE TALLER	
Contraaestre	1.199,63
Encargado	1.150,60
TECNICOS DE OFICINA	
Delineante Proyectista	1.250,38
Delineante de 1ª	1.144,56
Delineante de 2ª	1.081,18
Aux. oficina Técnica A	850,59

SALARIO MENSUAL

ENERO - DICIEMBRE

CATEGORIA

EUROS

TECNICOS TITULADOS

Ingen. y Licenciados	1.448,84
Ingeniero Técnico	1.413,05

TECNICOS DE ORGANIZACION

Jefe de 1ª	1.322,89
Jefe de 2ª	1.214,58
Técnico Organizac. 1ª	1.128,11
Técnico Organizac. 2ª	1.059,98
Auxiliar Organizac. A	833,91

TECNICOS DE LABORATORIO

Analista de 1ª	1.113,21
Analista de 2ª	1.039,31
Auxiliar Laboratorio A	833,91

AÑO 2011

TABLA N.º II

Prima profesional

CATEGORIA	ENERO - DICIEMBRE
	EUROS
PERSONAL DE TALLER	
Peón Ordinario A	376,80
Peón Ordinario B	399,21
Peón especialista	425,89
Oficial de 3ª	432,12
Oficial de 2ª	453,39
Oficial de 1ª	465,47
PERSONAL TECNICO	
Contraaestre	821,10
Encargado	573,03
Delineant Proyectista	599,33
Delineante de 1ª	500,74
Delineante de 2ª	464,24
Jefe Organizac. de 1ª	939,11
Jefe Organizac. de 2ª	781,80
Técnico Organiz. 1ª	577,91
Técnico Organiz. 2ª	486,82
Auxiliar Organiz. A	288,22
Analista de 1ª	500,78
Analista de 2ª	455,89
PERS. ADMTIVO. Y SUBAL.	
Auxiliar Admtivo. A	288,22
Auxiliar Admtivo C	338,22
Jefe Admtivo. de 1ª	939,23
Jefe Admtivo. de 2ª	781,80
Oficial Admtivo. de 1ª	500,74
Oficial Admtivo. de 2ª	338,22
Chófer Turismo	419,49
PERS. TECNICO TITULADO	
Licenciado	872,06
Ingeniero Prácticas	802,49
Ingeniero Técnico	732,96

AÑO 2011 TABLA N.º III

Plus de penoso, tóxico y peligroso

ENERO - DICIEMBRE

CATEGORIAS	20%	25%	30%
	EUROS	EUROS	EUROS
Peón Ordinario A	0,78	0,98	1,16
Peón Ordinario B	0,88	1,08	1,26
Peón especialista	0,98	1,20	1,47
Oficial de 3ª	1,00	1,23	1,50
Oficial de 2ª	1,09	1,33	1,59
Oficial de 1ª	1,20	1,47	1,74

AÑO 2011 TABLA N.º IV

Otros devengos mínimos por categoría

ENERO - DICIEMBRE

CATEGORIA

EUROS

PERSONAL DE TALLER

Peón Ordinario A	
Peón Ordinario B	
Peón Especialista	23,73
Oficial de 3ª	23,73
Oficial de 2ª	23,73
Oficial de 1ª	23,73

PERSONAL TECNICO

Contraaestre	
Encargado	
Delinte. Proyectista	26,41
Delineante de 1ª	
Delineante de 2ª	26,41
Jefe Organiz. de 1ª	
Técnico Organiz. 1ª	26,41
Técnico Organiz. 2ª	26,41
Auxiliar Organiz. A	
Analista de 1ª	26,41

PERS. ADMTVO. Y SUBAL.

Auxiliar Admtivo. A	
Jefe Admtivo. de 1ª	
Jefe Admtivo. de 2ª	
Oficial Admtivo. de 1ª	
Oficial Admtivo. de 2ª	26,41
Chófer Turismo	26,41

AÑO 2011 TABLA N.º V

Horas extraordinarias - Días laborables

* CATEGORIAS

ENERO - DICIEMBRE

PERSONAL DE TALLER

EUROS

Peón Ordinario A	9,88
Peón Ordinario B	10,33
Peón Especialista	11,67
Oficial de 3ª	12,13
Oficial de 2ª	13,14
Oficial de 1ª	14,15

PERSONAL TECNICO

Contraaestre	20,43
Encargado	17,64
Delinte. Proyectista	18,86
Delineante de 1ª	16,21
Delineante de 2ª	14,71
Jefe 2ª Organización	20,09
Técnico Organiz. 1ª	17,22
Técnico Organiz. 2ª	14,85
Auxiliar Organiz. A	11,22
Analista de 1ª	16,52
Analista de 2ª	13,98

PERS. ADMTVO. Y SUBAL.

Auxiliar Admtivo. A	11,22
Auxiliar Admtivo. C	13,59
Oficial Admtivo. 2ª	13,98
Oficial Admtivo. 1ª	16,32
Jefe 2ª Administrativo	20,09

AÑO 2011 TABLA N.º VI

Valor quinquenio reconocido

ENERO - DICIEMBRE

CATEGORIA	EUROS
Peón Especialista	47,20
Oficial de 3ª	48,79
Oficial de 2ª	52,19
Oficial de 1ª	56,92
Contraaestre	60,00
Encargado	57,55
Deliante. Proyectista	62,54
Delineante de 1ª	57,24
Delineante de 2ª	54,06
Jefe Organiz. de 1ª	67,46
Jefe Organiz. de 2ª	61,94
Técnico organiz. 1ª	57,55
Técnico Organiz. 2ª	54,06
Analista de 1ª	56,79
Auxiliar Admtivo. C	54,06
Jefe Admtivo. de 1ª	67,46
Jefe Admtivo. de 2ª	61,94
Oficial Admtivo. de 1ª	57,24
Oficial Admtivo. de 2ª	54,06

AÑO 2011 TABLA N.º IX

Horas extras sábados-domingos-festivos

* CATEGORIAS

ENERO - DICIEMBRE

PERSONAL DE TALLER

EUROS

Peón Ordinario A	13,34
Peón Ordinario B	13,95
Peón Especialista	15,75
Oficial de 3ª	16,37
Oficial de 2ª	17,74
Oficial de 1ª	19,09

PERSONAL TECNICO

Contraaestre	27,58
Encargado	23,81
Delinte. Proyectista	25,46
Delineante de 1ª	21,88
Delineante de 2ª	19,86
Jefe 2ª Organización	27,13
Técnico Organiz. 1ª	23,25
Técnico Organiz. 2ª	20,05
Auxiliar Organiz. A	15,15
Analista de 1ª	22,31
Analista de 2ª	18,88

PERS. ADMTVO. Y SUBAL.

Auxiliar Admtivo. A	15,15
Auxiliar Admtivo. C	18,34
Oficial Admtivo. 2ª	18,88
Oficial Admtivo. 1ª	22,03
Jefe 2ª Administrativo	27,13

AÑO 2011 TABLA N.º X

Policompetencia

ENERO - DICIEMBRE

TODAS CATEGORIAS	CALIDAD	PRODUCCION	MANTENIMIENTO	IMPLICACION
	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
NIVEL 1	2,48	2,48	2,48	2,48
NIVEL 2	4,96	4,96	4,96	4,96
NIVEL 3	7,44	7,44	7,44	7,44
NIVEL 4	9,92	9,92	9,92	9,92

AÑO 2011

TABLA N.º VIII

Percepciones anuales

ENERO - DICIEMBRE

CATEGORIAS	SALARIO CONVENIO	PRIMA PROF.	OTROS DEVENG.	CONDIC. INDUSTR.	PLUS POLICOMP.	GRAT EXT OCTUBRE	GRAT EXT ABRIL	EUROS TOTAL AÑO
PERSONAL DE TALLER								
Peón Ordinario A	10.668,44	5.275,17		418,20	326,76			16.688,57
Peón Ordinario B	11.656,82	5.588,91		418,20	326,76	975,00	975,00	19.940,68
Peón Especialista	13.217,42	5.962,47	332,15	418,20	326,76	975,00	975,00	22.207,00
Oficial de 3ª	13.659,59	6.049,72	332,15	418,20	326,76	975,00	975,00	22.736,42
Oficial de 2ª	14.613,29	6.347,46	332,15	418,20	326,76	975,00	975,00	23.987,86
Oficial de 1ª	15.939,80	6.516,54	332,15	418,20	326,76	975,00	975,00	25.483,44
PERSONAL TECNICO								
Contraaestre	15.939,80	11.495,40			326,76	975,00	975,00	25.483,44
Encargado	16.108,41	8.022,36			326,76	975,00	975,00	26.407,53
Del.Proy.	17.505,28	8.390,64	369,71		326,76	975,00	975,00	28.542,39
Delineante 1ª	16.023,87	7.010,34			326,76	975,00	975,00	25.310,97
Delineante 2ª	15.136,51	6.499,40	369,71		326,76	975,00	975,00	24.282,38
Jefe Organ.1ª	18.890,87	13.147,60			326,76	975,00	975,00	34.315,23
Jefe Organ.2ª	17.344,20	10.945,19			326,76	975,00	975,00	30.566,15
Técni.Organ.1ª	16.109,41	8.090,76	369,71		326,76	975,00	975,00	26.846,64
Técni.Organ.2ª	15.136,51	6.815,42	369,71		326,76	975,00	975,00	24.598,40
Auxiliar Organ. A	11.908,23	4.035,10			326,76	975,00	975,00	18.220,09
Analista 1ª	15.896,64	7.010,91	369,71		326,76	975,00	975,00	25.554,02
Analista 2ª	14.841,35	6.382,45			326,76	975,00	975,00	23.500,55
PERS. ADMTVO. Y SUBAL.								
Auxiliar Admtvo.A	11.908,23	4.035,10			326,76	975,00	975,00	18.220,09
Auxiliar Admtvo C	15.136,51	4.735,11			326,76	975,00	975,00	22.148,38
Jefe Admtvo 1ª	18.890,87	13.149,17			326,76	975,00	975,00	34.316,80
Jefe Admtvo 2ª	17.344,20	10.945,19			326,76	975,00	975,00	30.566,15
Oficial Admtvo.1ª	16.023,87	7.010,34			326,76	975,00	975,00	25.310,97
Oficial Admtvo 2ª	15.136,51	4.735,11	369,71		326,76	975,00	975,00	22.518,09
Chófer Turismo	14.148,77	5.872,79	369,71		326,76	975,00	975,00	22.668,03
PERS. TECN. TITULADO								
Licenciado	20.689,44	12.208,83						32.898,26
Ingeniero Técnico	20.178,35	10.261,47						30.439,82

AÑO 2012

TABLA N.º I

Salario convenio

SALARIO DIARIO	ENERO - JUNIO	JULIO - DICIEMBRE
CATEGORIA	EUROS	EUROS
PERSONAL DE TALLER		
Peón ordinario A	25,35	25,48
Peón ordinario B	27,70	27,84
Peón especialista	31,41	31,57
Oficial de 3ª	32,46	32,62
Oficial de 2ª	34,73	34,90
Oficial de 1ª	37,88	38,07

SALARIO MENSUAL

TECNICOS Y SUBALTERNOS

Chófer turismo	1.020,74	1.025,79
ADMINISTRATIVOS		
Jefe de 1ª	1.362,84	1.369,59
Jefe de 2ª	1.251,26	1.257,45
Oficial de 1ª	1.156,01	1.161,73
Oficial de 2ª	1.091,99	1.097,40
Auxiliar Admtvo. A	859,09	863,35
Auxiliar Admtvo C	1.091,99	1.097,40

SALARIO MENSUAL

ENERO - JUNIO

JULIO - DICIEMBRE

CATEGORIA

EUROS

EUROS

TECNICOS DE TALLER

Contraaestre	1.211,63	1.217,63
Encargado	1.162,11	1.167,86

TECNICOS DE OFICINA

Delineante Proyectista	1.262,88	1.269,13
Delineante de 1ª	1.156,01	1.161,73
Delineante de 2ª	1.091,99	1.097,40
Aux. oficina Técnica A	859,09	863,35

TECNICOS TITULADOS

Ingen. v Licenciados	1.492,60	1499,99
Ingeniero Técnico	1.455,72	1462,93

TECNICOS DE ORGANIZACION

Jefe de 1ª	1.362,84	1369,59
Jefe de 2ª	1.251,26	1257,45
Técnico Organizac. 1ª	1.162,18	1167,93
Técnico Organizac. 2ª	1.091,99	1097,40
Auxiliar Organizac. A	859,09	863,35

TECNICOS DE LABORATORIO

Analista de 1ª	1.146,83	1152,51
Analista de 2ª	1.070,70	1076,00
Auxiliar Laboratorio A	859,09	863,35

AÑO 2012 TABLA N.º II

Prima profesional

CATEGORIA	ENERO - JUNIO		JULIO - DICIEMBRE
	EUROS		
PERSONAL DE TALLER			
Peón Ordinario A	380,57		382.45017
Peón Ordinario B	403,20		405.19571
Peón especialista	430,15		432.27916
Oficial de 3ª	436,44		438.60485
Oficial de 2ª	457,92		460.19085
Oficial de 1ª	470,12		472.4488
PERSONAL TECNICO			
Contramaestre	829,31		833.4165
Encargado	578,76		581.62119
Delincaent Proyectista	605,32		608.32157
Delincaente de 1ª	505,75		508.24948
Delincaente de 2ª	468,89		471.20644
Jefe Organizac. de 1ª	948,51		953.20071
Jefe Organizac. de 2ª	789,62		793.52639
Técnico Organiz. 1ª	583,69		586.58027
Técnico Organiz. 2ª	491,68		494.11763
Auxiliar Organiz. A	291,10		292.54472
Analista de 1ª	505,79		508.29089
Analista de 2ª	460,45		462.72734
PERS. ADMITVO. Y SUBAL.			
Auxiliar Admtivo. A	291,10		292.54472
Auxiliar Admtivo. C	341,60		343.29513
Jefe Admtivo. de 1ª	948,62		953.31459
Jefe Admtivo. de 2ª	789,62		793.52639
Oficial Admtivo. de 1ª	505,75		508.24948
Oficial Admtivo. de 2ª	341,60		343.29513
Chofer Turismo	423,68		425.77748
PERS. TECNICO TITULADO			
Licenciado	880,78		885.14009
Ingeniero Prácticas	810,51		814.52228
Ingeniero Técnico	740,29		743.95623

AÑO 2012 TABLA N.º III

Plus de penoso, tóxico y peligroso

ENERO - JUNIO

CATEGORIAS	20%	25%	30%
	EUROS	EUROS	EUROS
Peón Ordinario A	0,79	0,99	1,17
Peón Ordinario B	0,89	1,09	1,27
Peón especialista	0,99	1,21	1,48
Oficial de 3ª	1,01	1,24	1,52
Oficial de 2ª	1,10	1,34	1,61
Oficial de 1ª	1,21	1,48	1,76

JULIO - DICIEMBRE

CATEGORIAS	20%	25%	30%
	EUROS	EUROS	EUROS
Peón Ordinario A	0,80	0,99	1,18
Peón Ordinario B	0,90	1,10	1,28
Peón especialista	1,00	1,22	1,49
Oficial de 3ª	1,03	1,25	1,52
Oficial de 2ª	1,12	1,35	1,61
Oficial de 1ª	1,23	1,49	1,77

AÑO 2012 TABLA N.º IV

Otros devengos mínimos por categorías

CATEGORIA	ENERO - JUNIO		JULIO - DICIEMBRE
	EUROS		
PERSONAL DE TALLER			
Peón Ordinario A			
Peón Ordinario B			
Peón Especialista	23,96		24,08
Oficial de 3ª	23,96		24,08
Oficial de 2ª	23,96		24,08
Oficial de 1ª	23,96		24,08

CATEGORIA	ENERO - JUNIO		JULIO - DICIEMBRE	
	EUROS		EUROS	
PERSONAL TECNICO				
Contramaestre				
Encargado				
Delinte. Proyectista	26,67			26,80
Delincaente de 1ª				
Delincaente de 2ª	26,67			26,80
Jefe Organiz. de 1ª				
Técnico Organiz. 1ª	26,67			26,80
Técnico Organiz. 2ª	26,67			26,80
Auxiliar Organiz. A				
Analista de 1ª	26,67			26,80
PERS. ADMITVO. Y SUBAL.				
Auxiliar Admtivo. A				
Jefe Admtivo. de 1ª				
Jefe Admtivo. de 2ª				
Oficial Admtivo. de 1ª				
Oficial Admtivo. de 2ª	26,67			26,80
Chofer Turismo	26,67			26,80

AÑO 2012 TABLA N.º V

Horas extraordinarias - Días laborables

* CATEGORIAS	ENERO - JUNIO		JULIO - DICIEMBRE	
	EUROS		EUROS	
PERSONAL DE TALLER				
Peón Ordinario A	9,98			10,03
Peón Ordinario B	10,44			10,49
Peón Especialista	11,79			11,84
Oficial de 3ª	12,25			12,31
Oficial de 2ª	13,27			13,33
Oficial de 1ª	14,29			14,36

PERSONAL TECNICO

Contramaestre	20,63	20,74
Encargado	17,81	17,90
Delinte. Proyectista	19,05	19,14
Delincaente de 1ª	16,37	16,45
Delincaente de 2ª	14,86	14,93
Jefe 2ª Organización	20,29	20,40
Técnico Organiz. 1ª	17,39	17,48
Técnico Organiz. 2ª	15,00	15,07
Auxiliar Organiz. A	11,33	11,39
Analista de 1ª	16,69	16,77
Analista de 2ª	14,12	14,19

PERS. ADMITVO. Y SUBAL.

Auxiliar Admtivo. A	11,33	11,39
Auxiliar Admtivo. C	13,72	13,79
Oficial Admtivo. 2ª	14,12	14,19
Oficial Admtivo. 1ª	16,48	16,56
Jefe 2ª Administrativo	20,29	20,40

AÑO 2012 TABLA N.º VI

Valor quinquenio reconocido

CATEGORIA	ENERO - JUNIO		JULIO - DICIEMBRE	
	EUROS		EUROS	
Peón Especialista	47,67			47,90
Oficial de 3ª	49,27			49,52
Oficial de 2ª	52,72			52,98
Oficial de 1ª	57,49			57,77
Contramaestre	60,60			60,90
Encargado	58,12			58,41
Deliante. Proyectista	63,16			63,47
Delincaente de 1ª	57,81			58,10
Delincaente de 2ª	54,60			54,87
Jefe Organiz. de 1ª	68,14			68,47
Jefe Organiz. de 2ª	62,56			62,87
Técnico organiz. 1ª	58,12			58,41
Técnico Organiz. 2ª	54,60			54,87
Analista de 1ª	57,36			57,65
Auxiliar Admtivo. C	54,60			54,87
Jefe Admtivo. de 1ª	68,14			68,47
Jefe Admtivo. de 2ª	62,56			62,87
Oficial Admtivo. de 1ª	57,81			58,10
Oficial Admtivo. de 2ª	54,60			54,87

AÑO 2012

TABLA N.º VIII

Percepciones anuales

ENERO - JUNIO

CATEGORIAS	SALARIO CONVENIO	PRIMA PROF.	OTROS DEVENG.	CONDIC. INDUSTR.	PLUS POLICOMP.	GRAT EXT OCTUBRE	GRAT EXT ABRIL	EUROS TOTAL AÑO
PERSONAL DE TALLER								
Peón Ordinario A	10.775,12	5.327,93		424,44	331,68			16.859,17
Peón Ordinario B	11.773,38	5.644,80		424,44	331,68	990,00	990,00	20.154,30
Peón Especialista	13.349,59	6.022,10	335,44	424,44	331,68	990,00	990,00	22.443,25
Oficial de 3ª	13.796,18	6.110,22	335,44	424,44	331,68	990,00	990,00	22.977,96
Oficial de 2ª	14.759,42	6.410,93	335,44	424,44	331,68	990,00	990,00	24.241,91
Oficial de 1ª	16.099,19	6.581,70	335,44	424,44	331,68	990,00	990,00	25.752,45
PERSONAL TECNICO								
Contra maestro	16.962,80	11.610,35			331,68	990,00	990,00	30.884,83
Encargado	16.269,50	8.102,58			331,68	990,00	990,00	26.683,76
Del. Proy.	17.680,33	8.474,55	373,38		331,68	990,00	990,00	28.839,94
Delineante 1ª	16.184,11	7.080,44			331,68	990,00	990,00	25.576,23
Delineante 2ª	15.287,88	6.564,39	373,38		331,68	990,00	990,00	24.537,33
Jefe Organ. 1ª	19.079,78	13.279,07			331,68	990,00	990,00	34.670,53
Jefe Organ. 2ª	17.517,64	11.054,64			331,68	990,00	990,00	30.883,97
Técni. Organ. 1ª	16.270,50	8.171,67	373,38		331,68	990,00	990,00	27.127,23
Técni. Organ. 2ª	15.287,88	6.883,57	373,38		331,68	990,00	990,00	24.856,51
Auxiliar Organ. A	12.027,32	4.075,45			331,68	990,00	990,00	18.414,45
Analista 1ª	16.055,61	7.081,02	373,38		331,68	990,00	990,00	25.821,68
Analista 2ª	14.989,76	6.446,27			331,68	990,00	990,00	23.747,71
PERS. ADMTVO. Y SUBAL.								
Auxiliar Admtvo. A	12.027,32	4.075,45			331,68	990,00	990,00	18.414,45
Auxiliar Admtvo C	15.287,88	4.782,46			331,68	990,00	990,00	22.382,02
Jefe Admtvo 1ª	19.079,78	13.280,66			331,68	990,00	990,00	34.672,12
Jefe Admtvo 2ª	17.517,64	11.054,64			331,68	990,00	990,00	30.883,97
Oficial Admtvo. 1ª	16.184,11	7.080,44			331,68	990,00	990,00	25.576,23
Oficial Admtvo 2ª	15.287,88	4.782,46	373,38		331,68	990,00	990,00	22.755,40
Chofer Turismo	14.290,31	5.931,52	373,38		331,68	990,00	990,00	22.906,89
PERS. TECN. TITULADO								
Licenciado	20.896,37	12.330,92						33.227,29
Ingeniero Técnico	20.380,12	10.364,08						30.744,20

JULIO-DICIEMBRE

CATEGORIAS	SALARIO CONVENIO	PRIMA PROF.	OTROS DEVENG.	CONDIC. INDUSTR.	PLUS POLICOMP.	GRAT EXT OCTUBRE	GRAT EXT ABRIL	EUROS TOTAL AÑO
PERSONAL DE TALLER								
Peón Ordinario A	10.828,46	5.354,30		424,44	331,68			16.938,88
Peón Ordinario B	11.831,67	5.672,74		424,44	331,68	990,00	990,00	20.240,53
Peón Especialista	13.415,68	6.051,91	337,14	424,44	331,68	990,00	990,00	22.540,84
Oficial de 3ª	13.864,48	6.140,47	337,14	424,44	331,68	990,00	990,00	23.078,20
Oficial de 2ª	14.832,48	6.442,67	337,14	424,44	331,68	990,00	990,00	24.348,41
Oficial de 1ª	16.178,89	6.614,28	337,14	424,44	331,68	990,00	990,00	25.866,43
PERSONAL TECNICO								
Contra maestro	17.046,77	11.667,83			331,68	990,00	990,00	31.026,28
Encargado	16.350,04	8.142,70			331,68	990,00	990,00	26.804,41
Del. Proy.	17.767,86	8.516,50	375,25		331,68	990,00	990,00	28.971,30
Delineante 1ª	16.264,23	7.115,49			331,68	990,00	990,00	25.691,40
Delineante 2ª	15.363,56	6.596,89	375,25		331,68	990,00	990,00	24.647,39
Jefe Organ. 1ª	19.174,23	13.344,81			331,68	990,00	990,00	34.830,72
Jefe Organ. 2ª	17.604,37	11.109,37			331,68	990,00	990,00	31.025,41
Técni. Organ. 1ª	16.351,05	8.212,12	375,25		331,68	990,00	990,00	27.250,11
Técni. Organ. 2ª	15.363,56	6.917,65	375,25		331,68	990,00	990,00	24.968,14
Auxiliar Organ. A	12.086,86	4.095,63			331,68	990,00	990,00	18.494,16
Analista 1ª	16.135,09	7.116,07	375,25		331,68	990,00	990,00	25.938,10
Analista 2ª	15.063,97	6.478,18			331,68	990,00	990,00	23.853,83
PERS. ADMTVO. Y SUBAL.								
Auxiliar Admtvo. A	12.086,86	4.095,63			331,68	990,00	990,00	18.494,16
Auxiliar Admtvo C	15.363,56	4.806,13			331,68	990,00	990,00	22.481,37
Jefe Admtvo 1ª	19.174,23	13.346,40			331,68	990,00	990,00	34.832,32
Jefe Admtvo 2ª	17.604,37	11.109,37			331,68	990,00	990,00	31.025,41
Oficial Admtvo. 1ª	16.264,23	7.115,49			331,68	990,00	990,00	25.691,40
Oficial Admtvo 2ª	15.363,56	4.806,13	375,25		331,68	990,00	990,00	22.856,63
Chofer Turismo	14.361,05	5.960,88	375,25		331,68	990,00	990,00	23.008,87
PERS. TECN. TITULADO								
Licenciado	20.999,82	12.391,96						33.391,78
Ingeniero Técnico	20.481,02	10.415,39						30.896,40

AÑO 2012 **TABLA N.º IX**
Horas extras sábados-domingos-festivos

* CATEGORIAS

	ENERO - JUNIO	JULIO - DICIEMBRE
	EUROS	EUROS
PERSONAL DE TALLER		
Peón Ordinario A	13,48	13,54
Peón Ordinario B	14,09	14,16
Peón Especialista	15,91	15,99
Oficial de 3ª	16,53	16,62
Oficial de 2ª	17,92	18,00
Oficial de 1ª	19,29	19,38
PERSONAL TECNICO		
Contramaestre	27,86	27,99
Encargado	24,04	24,16
Delinte. Proyectista	25,71	25,84
Delineante de 1ª	22,10	22,21
Delineante de 2ª	20,06	20,16
Jefe 2ª Organización	27,40	27,54
Técnico Organiz. 1ª	23,48	23,59
Técnico Organiz. 2ª	20,25	20,35
Auxiliar Organiz. A	15,30	15,37
Analista de 1ª	22,53	22,64
Analista de 2ª	19,07	19,16
PERS. ADMITIVO. Y SUBAL.		
Auxiliar Admtivo. A	15,30	15,37
Auxiliar Admtivo. C	18,52	18,61
Oficial Admtivo. 2ª	19,07	19,16
Oficial Admtivo. 1ª	22,25	22,36
Jefe 2ª Administrativo	27,40	27,54

AÑO 2012 **TABLA N.º X**
Policompetencia

	ENERO - JUNIO			
	CALIDAD	PRODUCCION	MANTENIMIENTO	IMPLICACION
TODAS CATEGORIAS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
NIVEL 1	2,50	2,50	2,50	2,50
NIVEL 2	5,00	5,00	5,00	5,00
NIVEL 3	7,50	7,50	7,50	7,50
NIVEL 4	10,00	10,00	10,00	10,00
JULIO - DICIEMBRE				
	CALIDAD	PRODUCCION	MANTENIMIENTO	IMPLICACION
	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
TODAS CATEGORIAS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
NIVEL 1	2,52	2,52	2,52	2,52
NIVEL 2	5,04	5,04	5,04	5,04
NIVEL 3	7,56	7,56	7,56	7,56
NIVEL 4	10,08	10,08	10,08	10,08

ORDENANZA FISCAL NÚMERO 5,
REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES

Art. 10. Tipo de gravamen.

1. El tipo de gravamen aplicable a los bienes inmuebles de naturaleza urbana será el 0,87%.

Añadir:

Disposición adicional segunda

1. La gestión recaudatoria del padrón anual del impuesto sobre bienes inmuebles urbanos y de características especiales y exclusivamente respecto de los obligados tributarios que tengan domiciliados los recibos dos meses antes de que se inicie el período voluntario de pago, se efectuará en dos plazos:

- Primer plazo por el 50% de la deuda tributaria en fecha 30 de abril.
- Segundo plazo por el 50% restante de la deuda en fecha 30 de septiembre.

2. Por razones de economía administrativa en la gestión del impuesto, los recibos domiciliados cuya cuota no supere los 50 euros tendrán un único período de pago que finalizará el 30 de abril.

ORDENANZA FISCAL NÚMERO 6,

REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA

Añadir:

Art. 3.º Exenciones.

C). Declaración de la exención.

1. En el caso de vehículos ya matriculados en el momento de presentar la solicitud, la exención, una vez declarada por la Administración competente, tendrá efectividad a partir del período impositivo siguiente a aquel en que se hubiese formulado la correspondiente solicitud.

2. En el caso de vehículos que no se encuentren aún matriculados, el solicitante podrá presentar, antes de la correspondiente matriculación, la solicitud de exención junto con los documentos detallados en los artículos anteriores. En virtud de esta documentación, la Administración competente expedirá una liquidación provisional que permita tramitar la matriculación de su vehículo ante la Jefatura Provincial de Tráfico.

Una vez registrada la matrícula en la citada Jefatura, el contribuyente deberá aportar ante el Ayuntamiento, en el plazo de un mes desde la fecha de expedición del permiso de circulación, copia del mismo y de la tarjeta de inspección técnica con inscripción de la mencionada matrícula, en orden al reconocimiento definitivo de la exención solicitada. En caso de no aportar la documentación exigida en el plazo antes señalado, se tendrá por desistido en su solicitud al interesado, sin perjuicio de que persista la posibilidad de volver a solicitar de nuevo la exención.

Art. 5.º Cuota.

2. El cuadro de tarifas vigente, conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley de Haciendas Locales, será el siguiente:

A) Turismos:

- De menos de 8 caballos fiscales: 21,50 euros.
- De 8 hasta 11,99 caballos fiscales: 58,00 euros.
- De 12 hasta 15,99 caballos fiscales: 122,00 euros.
- De 16 hasta 19,99 caballos fiscales: 152,00 euros.
- De 20 caballos fiscales en adelante: 190,00 euros.

B) Autobuses:

- De menos de 21 plazas: 141,50 euros.
- De 21 a 50 plazas: 201,00 euros.
- De más de 50 plazas: 251,50 euros.

C) Camiones:

- De menos de 1.000 kilogramos de carga útil: 72,00 euros.
- De 1.000 a 2.999 kilogramos de carga útil: 141,50 euros.
- De más de 2.999 a 9.999 kilogramos de carga útil: 201,00 euros.
- De más de 9.999 kilogramos de carga útil: 251,50 euros.

D) Tractores:

- De menos de 16 caballos fiscales: 30,00 euros.
- De 16 a 25 caballos fiscales: 47,50 euros.
- De más de 25 caballos fiscales: 141,50 euros.

E) Remolques y semirremolques arrastrados por vehículos de tracción mecánica:

- De menos de 1.000 y más de 750 kilogramos de carga útil: 30,00 euros.
- De 1.000 a 2.999 kilogramos de carga útil: 47,50 euros.
- De más de 2.999 kilogramos de carga útil: 141,50 euros.

F) Otros vehículos:

- Ciclomotores: 7,50 euros.
- Motocicletas hasta 125 centímetros cúbicos: 7,50 euros.
- Motocicletas de más de 125 hasta 250 centímetros cúbicos: 13,00 euros.
- Motocicletas de más de 250 a 500 centímetros cúbicos: 26,00 euros.
- Motocicletas de más de 500 a 1.000 centímetros cúbicos: 51,50 euros.
- Motocicletas de más de 1.000 centímetros cúbicos: 103,00 euros.

ORDENANZA FISCAL NÚMERO 7,

REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE CONSTRUCCIONES, INSTALACIONES Y OBRAS

ANEXO POR EL QUE SE FIJAN LOS MÓDULOS MÍNIMOS DE PRESUPUESTOS DE EDIFICACIÓN

Se incluye en el artículo 2: Según lo dispuesto en el artículo 236 de la Ley 3/2009, de 17 de junio, de Urbanismo de Aragón.

Se elimina el último párrafo del artículo 3: Desde «estará exenta...» hasta «de inversión nueva como de conservación».

SECCION SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

CASPE

Núm. 15.564

Ha sido elevado a definitivo, al no haberse presentado reclamaciones contra el acuerdo de aprobación provisional adoptado por el Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria celebrada el día 26 de octubre de 2011, y publicado en el BOPZ número 254, de 5 de noviembre de 2011, relativo a la modificación de las ordenanzas fiscales cuyo texto íntegro se incluye a continuación, lo que se publica de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.4 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.