

Por lo que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 58.1 y 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por el presente edicto se le pone de manifiesto el contenido de la notificación relativa al acuerdo del Gobierno de Zaragoza de fecha 7 de febrero de 2011, que antecede.

Zaragoza, 10 de mayo de 2012. — El secretario general, P.D.: La jefa del Servicio, Carmen Boned Juliani.

Servicio Jurídico de Ordenación y Gestión Urbanística de la Gerencia de Urbanismo

Núm. 6.318

El Gobierno de Zaragoza, en sesión celebrada el día 11 de mayo de 2012, ha acordado aprobar inicialmente la ejecución por fases del proyecto de urbanización del área F-54-1, fase 1 (expediente urb. 62.376/2007), en expediente número 222.527/2012, a instancia de Higinio Fernández Díaz, que actúa en representación de Vallehermoso DP, S.A.U.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley 3/2009, de 17 de Junio, de Urbanismo de Aragón, queda expuesto a información pública durante el plazo de veinte días hábiles, haciendo constar que durante dicho plazo, que se contará a partir de la fecha de inserción del anuncio en el BOPZ, podrá ser examinado en el Área de Urbanismo, Servicio Jurídico de Ordenación y Gestión Urbanística (vía Hispanidad, 20, Centro Administrativo Seminario), para que cuantas personas se consideren afectadas puedan presentar observaciones o alegaciones con los documentos que las justifiquen sobre cualquiera de los elementos comprendidos en dicho expediente.

Lo que se hace público a los efectos consiguientes.

Zaragoza, 23 de mayo de 2012. — El secretario general, P.D.: La jefa del Servicio Jurídico de Ordenación y Gestión Urbanística, Carmen Boned Juliani.

Servicio Provincial de Industria e Innovación

SECCION DE ENERGIA ELECTRICA

Núm. 6.364

ANUNCIO del Departamento de Industria e Innovación, Servicio Provincial de Zaragoza, por el que se somete al trámite de información pública la solicitud de autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución de una instalación eléctrica en el término municipal de Zaragoza. (Expte. AT 43/2012).

De acuerdo con el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, se somete a información pública el proyecto de la siguiente instalación eléctrica, para la que se solicita autorización administrativa y aprobación del proyecto:

Titular: Cado Inversiones Generales, S.L.

Domicilio: Zaragoza (paseo de Sagasta, 7, principal derecha).

Referencia: AT 43/2012.

Emplazamiento: Término municipal de Zaragoza, polígono Plaza, calle Bari, parcela PE-3.2.

Potencia y tensiones: 400 kVA de 15/0,380/0,220 kV.

Acometida: Línea eléctrica subterránea, trifásica, con entrada y salida en el CT, a 15 kV y 6 metros de longitud.

Finalidad de la instalación: Suministro eléctrico a edificio de oficinas.

Presupuesto: 37.054,17 euros.

Todos aquellos que se consideren afectados podrán examinar el proyecto y presentar sus alegaciones, por escrito y triplicado, en el Servicio Provincial de Zaragoza (paseo María Agustín, 36, edificio Pignatelli), en el plazo de veinte días a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el BOPZ.

Zaragoza, 21 de mayo de 2012. — El director del Servicio Provincial, Luis Simal Domínguez.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Kongsberg Actuation Systems, S.L.U.

Núm. 6.321

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 Kongsberg Actuation Systems, S.L.U.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Kongsberg Actuation Systems, S.L.U. (código de convenio 50003522012001), suscrito el día 12 de abril de 2012 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el 7 de mayo de 2012, requerida subsanación con fecha 10 de mayo y aportada esta el 23 de mayo, 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 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 mayo de 2012. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACIÓN Y GARANTÍAS FUNCIONALES

Artículo 1.º *Ámbito funcional y territorial.*

El presente convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Kongsberg Automotive y los trabajadores incluidos en su ámbito personal. Las normas contenidas en el presente convenio serán aplicables en el centro de trabajo de la misma, sito en Epila (Zaragoza), polígono industrial Valdemuel, y destinado a la conformación y ensamblaje de manguitos y latiguillos, así como a la transformación de plásticos y conformado, ensamblado y manipulado de piezas metálicas.

Art. 2.º *Ámbito personal.*

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la planta con la excepción de las personas que, por su cometido, están excluidas por el artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores y el denominado personal "exento", que incluye a aquellos titulares de los puestos y/o categorías que queden englobados en los grupos profesionales V o superiores. A este personal, la dirección le respetará y garantizará todos los derechos que se deriven del presente convenio, excepto los conceptos retributivos que se fijarán individualmente.

No obstante lo anterior, se garantizará que todas aquellas personas englobadas en el grupo V del convenio colectivo, percibirán al menos el incremento establecido en el convenio aplicado sobre el salario base pactado para dicho grupo.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*

1. La vigencia del presente convenio colectivo será desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2013 y entrará en vigor el día de su publicación en el BOPZ una vez registrado.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2011, a excepción de aquellos en los que se establezca expresamente otra fecha para la entrada en vigor.

2. Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones para la firma del siguiente convenio colectivo durante el primer mes de 2014, por lo que se entiende automáticamente denunciado sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la autoridad laboral. Mientras no se firme un nuevo convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente. En el caso de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades, no aprobara alguno de los pactos contenidos en el convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto aprobado bien si es necesaria una nueva y total renegociación de todo el texto.

Art. 5.º *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio son compensables, en cómputo anual, con las que anteriormente pudieran existir, cualquiera que fuere el origen de las mismas. Ello sin perjuicio del respeto de las situaciones personales que con carácter global y en cómputo anual excedan del presente pacto, que se mantendrán estrictamente "ad personam".

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las aquí pactadas.

Art. 6.º *Publicidad del convenio.*

Una vez publicado en el BOPZ, la empresa entregará un ejemplar del texto íntegro del convenio a cada uno de los trabajadores.

CAPITULO II

DE LA CONTRATACIÓN LABORAL

Art. 7.º *Política de empleo y contratación.*

La dirección de la empresa, consciente del esfuerzo realizado por los empleados de Kongsberg Epila durante la negociación del convenio colectivo y de la necesidad y de la importancia de mantener los empleos existentes en la situación actual, adquiere un compromiso de garantía de empleo, única y exclusivamente durante la vigencia del convenio colectivo y por el motivo descrito en los dos párrafos siguientes, de la siguiente manera:

En el caso de deslocalización de líneas productivas de Kongsberg Automotive Epila a otra planta del grupo por decisión interna de la organización, la dirección asume el compromiso de mantenimiento de los puestos de trabajo indefinidos vigentes a la firma del presente acuerdo.

Además ambas partes, con el objeto de dar una mayor estabilidad a la planta para poder optar a más proyectos y volumen de trabajo, adquieren un compromiso de "paz social" durante toda la vigencia del convenio.

a) Las partes firmantes del presente convenio consideran como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a fomentar, en lo posible, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo.

b) Ambas partes acuerdan que haya un porcentaje de trabajadores de mano obra directa fija de un 85%, a fecha de 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del convenio.

c) La transformación de los contratos eventuales en indefinidos se efectuará en base a la valoración de su desempeño, y, sobre la base de esta, tendrán preferencia aquellos trabajadores que se encuentren incluidos dentro de la bolsa de trabajo.

Art. 8.º Ingreso en la plantilla.

BOLSA DE TRABAJO: La dirección confeccionará y gestionará con participación del comité de empresa la bolsa de trabajo. A aquellos trabajadores que no les sea renovado su contrato de trabajo eventual, sin haber agotado el periodo máximo legal establecido, por motivos exclusivamente de producción, y aquellos que habiendo agotado el plazo máximo de contrato tuvieran un informe favorable de su rendimiento, tendrán preferencia en el ingreso en la empresa, cuando legal y organizativamente sea posible.

El ingreso de las personas de la bolsa de trabajo se realizará directamente en la categoría de peón especialista.

Dirección informará periódicamente de las contrataciones que se realicen y su modalidad.

Salvo en las excepciones establecidas o que se establezcan por ley, no se admitirán discriminaciones favorables o adversas en el empleo por razón de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas, tendencias sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, lengua dentro del estado español y en general, por cualquier circunstancia que no guarde relación con las características del puesto de trabajo a cubrir.

La empresa entregará copia básica de todos los contratos a los representantes de los trabajadores y sindicatos, según establece la Ley 2/1991, sobre el Control de la Contratación.

Se respetará la antigüedad, a efectos de su categoría profesional, de los trabajadores eventuales siempre que entre un contrato y otro no exista un período temporal superior a tres meses.

Se establecerá una comisión paritaria de tres miembros por cada una de las partes que establecerán las reglas de funcionamiento de la bolsa de trabajo. En cualquier caso, la decisión sobre la incorporación de un empleado en plantilla corresponderá a la dirección de la empresa.

Art. 9.º Contrato eventual.

A efectos de la duración máxima de los contratos eventuales previstos en el art. 15.1.b del estatuto de los trabajadores, será de aplicación lo estipulado en el Convenio Colectivo General de la Industria Química vigente en cada momento o norma que lo sustituya.

Art. 10. Contrato de trabajo en prácticas, de aprendizaje y a tiempo parcial.

Los contratos para la formación y contratos de trabajo en prácticas se regirán por la legislación laboral vigente en cada momento.

La retribución de las contrataciones realizadas tanto bajo la modalidad de contrato de trabajo en prácticas como de aprendizaje, será la que figure en el contrato individual, siempre que supere la mínima legal establecida para este tipo de contratos.

Art. 11. Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba si así consta por escrito. La duración del mismo será de:

- a) Grupo profesional I: Un mes.
- b) Grupos profesionales II y III: Dos meses.
- c) Grupos profesionales IV y V: Tres meses.
- d) Grupo profesional O: Seis meses.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo. Si esta interrupción tiene una duración superior a un mes, ambas partes podrán proceder a rescindir el contrato de trabajo.

Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Art. 12. Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Grupos profesionales I, II y III: Quince días.
- b) Grupos profesionales IV y V: Un mes.
- c) Grupo profesional O: Dos meses.

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

CAPITULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. SISTEMA DE ASCENSOS, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Art. 13. Clasificación profesional.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio.

Art. 14. Definición de los grupos profesionales y categorías.

El presente sistema de categorías profesionales y sus efectos económicos surtirán efectos a partir del 1 de enero de 2012.

A. DISPOSICIONES COMUNES PARA LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Las categorías profesionales que figuran en el presente convenio son meramente enunciativas, y no suponen para la empresa obligación alguna de tenerlas todas cubiertas cuando, a criterio de la dirección, no resulte necesario.

Asimismo, las distintas funciones que para cada categoría profesional se describan en este convenio son simplemente informativas u orientativas, ya que, dentro del general cometido de su categoría y grupo profesional, el trabajador tiene el deber de realizar, con toda posible diligencia, cuantos trabajos le encomienden sus superiores.

Como parte integrante de la descripción de todos los puestos de trabajo se hallan además las siguientes consideraciones:

1) Cumplir con las normas de seguridad, orden y limpieza del área donde se desarrollan las funciones inherentes al puesto de trabajo, todo ello encuadrado dentro de las políticas de seguridad, calidad, 5S y con los procesos y procedimientos estándar de la compañía.

La seguridad, limpieza y orden no son trabajos auxiliares, sino que van implícitos en la descripción misma del puesto de trabajo. Cualquier trabajador tiene la obligación de colaborar en estas labores, incluso en cuestiones no directamente vinculadas con su puesto de trabajo, cuando las necesidades o urgencias lo requieran.

2) Desarrollar los controles de calidad inherentes al puesto de trabajo (como pieza básica de la política de calidad de la compañía).

3) Realizar las pautas de mantenimiento autónomo de primer nivel. Dichas pautas básicas se definen y están encaminadas a la detección preventiva de anomalías en el funcionamiento de las máquinas. Ejecutar las tareas previstas en el Plan de mantenimiento preventivo, correspondientes al puesto de trabajo, así como comunicar de inmediato cualquier incidencia observada en la maquinaria, ya esté adscrita al puesto propio o a otros puestos (como pieza básica de la política de conservación de activos de la compañía). Para ello se deberá de proporcionar la formación necesaria para el desarrollo de estas funciones.

4) Cumplimentar los partes de control de trabajo propios del puesto de trabajo, (como pieza básica de la política de producción de la compañía).

5) Atender otros trabajos complementarios cuando así se determine, y dentro de las limitaciones que existan, según las funciones establecidas para cada categoría profesional, y expuestas en esta política de clasificación profesional, y en los términos de la jornada y horario establecidos, especialmente cuando la ocupación del trabajador no alcance, por razones de la organización del trabajo, el 100% de la jornada diaria, a excepción de los contratos de obra y servicio de duración determinada, los cuales se atenderán a lo establecido en la legislación vigente.

6) El sistema de clasificación previsto en el presente acuerdo no supone la obligación de la empresa de tener cubiertas todas las plazas o puestos en él consignados, ni limita la creación de nuevos perfiles profesionales según las necesidades de la empresa.

7) Las descripciones funcionales incluidas en cada grupo, subgrupo o puesto de trabajo son una declaración escrita basada en el análisis de las tareas y las responsabilidades del puesto y no suponen una enumeración cerrada de las funciones que se realizan.

Todos los incrementos salariales que se pudieran producir como consecuencia de la incorporación a la clasificación profesional actual de los puestos de trabajo que se han ido creando en los últimos años y que no se encuentran recogidos en la misma y aquellos otros incrementos que se puedan producir como consecuencia de una reclasificación profesional más operativa de determinados puestos desde el punto de vista organizativo, tendrán el siguiente tratamiento:

• Para el departamento de mantenimiento se mantendrán tres categorías: Grupo II, profesional 2.ª, grupo III, subgrupo III.2, oficial 2.ª y grupo III, subgrupo III.1, oficial 1.ª.

A la categoría grupo III, subgrupo III.1, oficial 1.ª únicamente se les aplicará el incremento general que se pacte para la vigencia del convenio colectivo. Cualquier otro tipo de concepto retributivo que se tuviera que aplicar por la reclasificación profesional quedará absorbido por su actual salario, excepto al oficial 1.ª tornero, al que se le incrementará el salario para equiparlo al más alto de esta categoría.

A las categorías grupo II, profesional 2.ª y grupo III, subgrupo III.2, oficial 2.ª se les igualará su salario al más alto de los actuales percibidos en cada categoría respectivamente. Dicho incremento de salario se aplicará de manera proporcional durante los años de vigencia del convenio, es decir, mitad en el año 2012 y otra mitad en el año 2013. Los conceptos retributivos que se tuvieran que aplicar por la reclasificación profesional tales como el plus convenio a todos aquellos que no lo perciben en la actualidad quedarán absorbidos por dicho incremento de salario en su totalidad. También se les aplicará el incremento general pactado para 2011 y siguientes.

• Para la sección de extrusión se mantendrán tres categorías: Grupo II, profesional 2.ª ayudante maquinista, grupo III, subgrupo III.1, maquinista y grupo IV, jefe de equipo. En todos los casos se les igualará su salario al más alto de los actuales percibidos según la categoría a la cual pertenecen en la actualidad. Dicho incremento se aplicará de manera proporcional durante los años de

vigencia del convenio. Los conceptos retributivos que se tuvieran que aplicar por la reclasificación profesional tales como el plus convenio a todos aquellos que no lo perciban en la actualidad quedarán absorbidos por dicho incremento de salario en su totalidad.

También se les aplicará el incremento general pactado para 2011 y siguientes.

- Los analistas superiores del departamento de laboratorio quedarán englobados en el grupo profesional III, profesional de 1.ª, subgrupo III.1.
- El personal que realiza tareas de transporte y además realice las tareas propias del personal logístico se englobará en el grupo III, subgrupo III.1, profesional 1.ª.

Para todos los departamentos, toda cuantía que supere el salario base establecido para cada categoría y no este incluida en alguno de los conceptos retributivos o pluses de los establecidos en el presente convenio colectivo, pasará a tener la consideración de complemento personal sufriendo los incrementos salariales establecidos en el presente convenio.

B. DEFINICIONES DE LOS GRUPOS PROFESIONALES, CATEGORÍAS Y DESCRIPCIÓN ORIENTATIVA, NO LIMITATIVA, DE LAS FUNCIONES DE CADA PUESTO:

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en Kongsberg Automotive. Cada uno de los puestos existentes en la empresa quedará englobado en el cuadro de grupos y categorías profesionales que se reproduce al final de este artículo.

— Grupo I, peones y especialistas. Se trata de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión.

— Subgrupo I peón: Realiza las funciones básicas de ensamblado o conformado y se trata de la categoría de acceso y formación a la sección de producción que requiere mayor supervisión.

— Subgrupo I especialista: Realiza las funciones de ensamblador o conformador cumpliendo con los requisitos mínimos de calidad y producción establecidos para su categoría.

— Grupo II, profesional 2.ª. Se trata de operaciones realizadas bajo instrucciones concretas y precisas, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad y control sobre la ejecución de las mismas.

— Subgrupo profesional de 2.ª: Realiza las funciones de ensamblador o ensamblador y conformador. Tras un período máximo de doce meses en la categoría inferior, es capaz de realizar el trabajo con la mínima producción de material defectuoso (chatarra) posible.

Los operarios de Metal Bending realizan las funciones de validación de arranque de producción, cambios de utillajes y parámetros de máquina, segregación de piezas no conformes y pequeños ajustes en el proceso.

Se asimilarán a esta categoría las actividades de telefonista/recepción, así como los administrativos que realizan tareas subordinadas, sencillas y rutinarias, de mecanografía, archivo, cálculo, facturación, o similares de administración.

Realizan funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

En este grupo se engloban todos los puestos recogidos en el cuadro de grupos y categorías correspondiente y que aparecen en el grupo II, profesional 2.ª.

- Grupo III, profesional 1.ª:

Subgrupo III.2:

Se trata de trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Específicamente para mantenimiento son funciones de electricidad y mecánica, con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio reparando averías de media y alta entidad y realización del mantenimiento preventivo que le corresponda.

Colabora, en su caso en labores de supervisión, engrase u otras de tipo mecánico, como por ejemplo la revisión de las maquinarias.

Es el encargado de realizar las reparaciones mejoras o modificaciones eléctricas que sean necesarias.

Colabora en su caso en labores de supervisión y ajuste eléctrico o de instrumentación.

Subgrupo III.1:

Actividades con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y la posibilidad de estar secundados por puestos de los grupos inferiores.

Se trata de trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Realiza las tareas de conformador y ensamblador tras superar evaluación de rendimiento y calidad de trabajo. Realiza todas las tareas en diferentes celdas de producción con el mismo rendimiento y con el mínimo tiempo de adaptación. Estará capacitado para formar a las categorías inferiores, supervisando el trabajo de éstas, y para realizar tareas sencillas de ajuste y mantenimiento.

Realiza además funciones sencillas de ayuda a los encargados, tales como reparto de material o preparación de pedidos.

Se asimilará a esta categoría al personal que trabaje con carretillas elevadoras y almaceneros.

Realiza en exclusividad tareas de ensamblado de prototipos, repuestos y proyectos especiales que por su naturaleza requieren del desempeño autónomo de este tipo de operaciones.

Realiza tareas de operario/a asistente de producción:

Bajo delegación de jefe de producción, área manager o encargados, transmite instrucciones operativas al personal de celda, identifica, recopila, organiza y da fiabilidad a la información relativa a la producción, calidad, instalaciones y prestación de servicios del personal del área. Ejecuta las órdenes efectuadas por sus superiores jerárquicos, procesando la información y poniendo a disposición de la actividad requerida sus capacidades físicas y psíquicas. Verifica la labor de los/as operarios/as de la línea de producción, tanto en labores de mantenimiento, calidad como producción, en sus vertientes de procedimiento y producto acabado.

Estarán también incluidas en este grupo las actividades de operador de ordenador, taquimecanografía, redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y hacer propuestas de contestación; tareas que consistan en establecer, sobre la base de documentos contables, una parte de la contabilidad; tratamiento de textos con conocimiento de idioma extranjero.

En cada uno de los subgrupos se engloban todos los puestos recogidos en el cuadro de grupos y categorías correspondiente y que aparecen en el grupo III, profesional 1.ª.

- Grupo profesional IV:

Encargados o jefes de equipo:

Mando directo al frente de un conjunto de operarios de un turno que realizan la producción, distribuyendo y coordinando al personal, llevando el control de los materiales y de las máquinas.

Supervisión del mantenimiento de la maquinaria.

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

En este grupo profesional se incluyen también las actividades de cálculo de salarios y valoración de coste de personal, programador de informática, contabilidad consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar éstos, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, sobre la base del plan contable de la empresa.

En este grupo se engloban todos los puestos recogidos en el cuadro de grupos y categorías correspondiente y que aparecen en el grupo IV.

- Grupo profesional V:

Se incluyen las funciones propias de su profesión estando en posesión de la titulación superior correspondiente; puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo O.

En este grupo se engloban todos los puestos recogidos en el cuadro de grupos y categorías correspondiente y que aparecen en el grupo V.

- Grupo profesional O:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo profesional planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, y desempeñan puestos directivos.

C. BREVE DESCRIPCIÓN ORIENTATIVA, NO LIMITATIVA DE PUESTOS QUE SE INCORPORAN A LA FIRMA DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO:

- Extrusión:

Grupo II, profesional 2.ª:

Es el encargado de ayudar al maquinista en su trabajo siguiendo sus instrucciones. Necesita la ayuda y supervisión del profesional de 1.ª maquinista o del jefe de equipo para realizar su trabajo.

Grupo III, subgrupo III.1:

Responsable o maquinista de una o varias máquinas que, con ayuda o no de otras personas, realizan todo el proceso con plena capacidad de pilotar todas las producciones y realizar cambios de producción de manera autónoma.

- Mantenimiento:

Grupo II, profesional de 2.ª: Mecánico o eléctrico

Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

Grupo III, subgrupo III.2: oficiales 2.ª

Funciones de electricidad y mecánica, con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio reparando averías de media y alta entidad y realización del mantenimiento preventivo que le corresponda.

Colabora, en su caso en labores de supervisión, engrase u otras de tipo mecánico, como p.e. la revisión de las maquinarias.

Es el encargado de realizar las reparaciones mejoras o modificaciones eléctricas que sean necesarias.

Colabora en su caso en labores de supervisión y ajuste eléctrico o de instrumentación.

El personal de Formers se encarga de limpiar, repasar y reparar formers que hay metidos en producción, ajuste y optimización de formers tanto de producción como de prototipos, quitando marcas, evitando chafados en curvas, etc.

Fabricar formers a partir de una pieza maestra o bien de un plano de doblado.

Grupo III, subgrupo III.1: Oficial 1.ª electromecánico y oficial 1.ª tornero: Funciones de electricidad y mecánica, con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad atendiendo todas las demandas de mantenimiento con independencia de su naturaleza mecánica, eléctrica o electrónica.

Atiende y resuelve de manera autónoma, toda incidencia de mantenimiento que se plantee y desarrolla los planes de mantenimiento preventivo.

Conocimientos y capacidad media para realizar programación de máquinas de control numérico, autómatas, PLC's, etc.

• Laboratorio:

Grupo I. Analista auxiliar de laboratorio:

Realiza operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación académica específica.

Realizará los ensayos asociados a muestras de reclamaciones. Encargado de recopilar la información necesaria para la realización de los ensayos que tenga asignados.

Grupo II, profesional de 2.ª: Analista de laboratorio:

Realiza los ensayos de laboratorio y pruebas de control de calidad que exigen cierta cualificación técnica y complejidad media. Realiza los registros necesarios, introduciendo los datos en el ordenador.

Trabaja de acuerdo a las directrices del personal técnico del laboratorio.

Realizan la correcta preparación de material de análisis y de las muestras a analizar; limpieza y lavado de medios analíticos y ayuda a las tareas de análisis, bajo control directo.

Grupo III, subgrupo III.1, profesional de 1.ª: Analista superior de laboratorio: Realiza los ensayos de laboratorio que exigen probada cualificación técnica, con conocimiento especializado de las funciones de calidad de manera autónoma.

Recoge las muestras en proceso de fabricación siguiendo las pautas que se determinen por los responsables de producción y de calidad.

Propone, en ausencia de su inmediato superior, las modificaciones de formulaciones y de ensayos que sean precisas. Tiene la capacidad de realizar pequeñas sustituciones del técnico de laboratorio.

Realiza análisis físicos, químicos o biológicos y determinaciones de laboratorio y/o campo, realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras, efectuar cálculos y extensión de certificados, boletines de análisis o similares.

• Logística:

Conductor con funciones de carretillero/almacenero Grupo III, subgrupo III.1, profesional 1.ª:

Se encarga de recibir los documentos de pedido a fin de proceder a la recepción de los materiales.

Organiza, ordena, mantiene al día las salidas y entradas del almacén y custodia los materiales existentes en él, y en su caso manejará el programa informático de control de almacén.

Asegurar la recepción de los camiones de materia prima: descarga y ubicación.

Descarga de camiones que traen material de otras fábricas o materias primas para producción, dejando estos materiales en cada uno de los casos, en el lugar destinado para su consumo o almacenamiento.

Una vez realizada la comprobación de carga o descarga procede a firmar la correspondiente autorización o modificación si fuera preciso.

Tramita los albaranes, teniendo especial incidencia en su puesto de trabajo el trato directo con el cliente y la vigilancia de la calidad del producto suministrado.

Asegura el aprovisionamiento de las líneas tanto de materia prima como de embalajes y libera de las líneas de producción el producto terminado para su correcta ubicación en el almacén.

Realiza todos los movimientos de material necesarios dentro del almacén para respetar las políticas de carga y descarga y de servicio de la compañía.

Realiza los inventarios y las auditorías que se establezcan para el departamento.

Realiza las tareas de transporte de material o materia prima entre la empresa y los proveedores con un vehículo con carné de clase B.

Carretillero/almacenero Grupo III, subgrupo III.1, profesional 1.ª:

Se encarga de recibir los documentos de pedido a fin de proceder a la recepción de los materiales.

Organiza, ordena, mantiene al día las salidas y entradas del almacén y custodia los materiales existentes en él, y en su caso manejará el programa informático de control de almacén.

Asegurar la recepción de los camiones de materia prima: descarga y ubicación.

Descarga de camiones que traen material de otras fábricas o materias primas para producción, dejando estos materiales en cada uno de los casos, en el lugar destinado para su consumo o almacenamiento.

Una vez realizada la comprobación de carga o descarga procede a firmar la correspondiente autorización o modificación si fuera preciso.

Tramita los albaranes, teniendo especial incidencia en su puesto de trabajo el trato directo con el cliente y la vigilancia de la calidad del producto suministrado.

Asegura el aprovisionamiento de las líneas tanto de materia prima como de embalajes y libera de las líneas de producción el producto terminado para su correcta ubicación en el almacén.

Realiza todos los movimientos de material necesarios dentro del almacén para respetar las políticas de carga y descarga y de servicio de la compañía.

Realiza los inventarios y las auditorías que se establezcan para el departamento.

• Grupo IV.

Grupo IV, Técnico de logística (aprovisionamiento, comercial y mejora continua):

Gestiona la cartera de pedidos de clientes, procurando la optimización de cargas y rutas. Analiza la disponibilidad de producto y responde a los requerimientos de plazo de los clientes.

Asigna y contrata el transporte para la entrega de dichos pedidos en coordinación con el jefe de logística.

Mantiene el nivel de stock establecido según la planificación acordando la programación semanal y diaria con la fábrica para los productos terminados y mediante la realización de pedidos de aprovisionamiento periódico.

Conserva un inventario fiable minimizando la obsolescencia y los daños consecuencia del almacenamiento.

Hace seguimiento de las incidencias logísticas con cliente/proveedor para buscar soluciones robustas y evitar la repetición.

Grupo IV. Encargado-jefe de equipo:

Responsable de organizar, supervisar y animar el trabajo, tareas y ejecución de las mismas de un equipo de personas a fin de conseguir una producción en calidad y cantidad establecida.

Conocer y hacer cumplir las normas a todo el personal de su equipo.

Colabora respecto de las anomalías de calidad con dicho departamento en las medidas que se estimen oportunas.

Ha de vigilar que las consignas y reglajes de la instalación son los correctos.

Ha de conocer y ser capaz de desempeñar todos los puestos de trabajo de él dependientes y actualizar la documentación.

Por la propia polivalencia del puesto no estará sujeto a ninguna limitación de movilidad.

Ha de ejercer de motor de cambio en las nuevas políticas de la compañía tales como Lean Manufacturing, iniciativas clave y participar activamente implicándose en todas las actividades que sean organizadas a tal efecto.

Potenciará las relaciones laborales y humanas en el entorno de su equipo.

Planificar la producción de manera autónoma. Es capaz de decidir por sí mismo cambios de fabricación.

Grupo IV. Técnico de laboratorio:

Participa conjuntamente con el Jefe de Laboratorio y los analistas en todas las funciones encuadradas en el Dpto. de laboratorio dentro del Sistema de la Calidad de la compañía.

Realiza los ensayos de laboratorio que requieren un grado alto de cualificación técnica, usando técnicas instrumentales complejas.

Es el responsable del mantenimiento y conservación del instrumental del Laboratorio.

Aporta un conocimiento especializado a las funciones de laboratorio analizando los datos obtenidos para sugerir acciones.

Es capaz de definir conjuntamente con el Jefe de Laboratorio los ensayos de control de calidad de los diferentes productos ya sean materias primas, intermedios o finales. A su vez, establece los registros propios de estos ensayos.

Coordinará y supervisará la labor de los analistas de laboratorio.

Es capaz de realizar sustituciones puntuales del Jefe de Laboratorio.

Grupo IV. Técnico de informática:

Instala y actualiza el hardware y software. Puesta en explotación de nuevos sistemas.

Actualización de sistemas existentes. Supervisión de procesos.

Detección y análisis de incidentes y relanzamiento de procesos con problemas Supervisión de sistemas. Servidores, equipos de comunicaciones y estaciones clientes.

Control de la correcta actividad de los sistemas.

Control de la conectividad entre centros y de las ejecución de los procesos de replicación.

Supervisión de sistemas de copia de seguridad Backup.

Planificación de las tareas de copia de seguridad. Supervisión de la actualización del antivirus. Control de la descarga de actualizaciones.

Supervisión de la actualización en los equipos.

Mantenimiento al día de la Base de datos de inventario de equipos instalados.

Atención y soporte a usuarios (Help-Desk). Recepción de incidentes y resolución de los mismos. Comunicación y documentación de las acciones realizadas.

Mantenimiento de las bases de datos.

Grupo IV. Administrativo superior del departamento de administración:

Presta el apoyo administrativo necesario al departamento de administración en todas sus funciones: gestión de proveedores, cobros y clientes y tesorería.

Recepción, verificación y contabilización de facturas.

Resolución de incidencias en las facturas.

Elaboración de informes de gestión.

Preparación de las facturas para su pago. Gestión intercompanías.

Conciliación de las cuentas de clientes y proveedores.

Gestión del sistema de gastos de viaje.

Mantenimiento de los flujos de cobros y pagos.

Gestión de impuestos (IVA, IS, IRPF, IAE, cánones, etc..)

Informes para gestión de riesgos. Gestión Tesorería. Conciliación de cuentas bancarias

Emisión de cobros y pagos (remesas, cartas de pago, etc.)

Realizan previsiones de tesorería

Participan en la elaboración de los presupuestos.

Grupo IV. Técnico de administración de personal:

Realizar todas las actividades referidas a administración de personal de la compañía.

Atender en materia de personal a consultas de los empleados.

Elaborar toda la documentación que por ley o decisión empresarial genera la relación laboral para cada uno de los trabajadores: Contratos, prórrogas, altas, bajas, cambios de categoría, comunicaciones, bajas, liquidaciones, documentación INEM.

Tramitar y gestionar los temas pertinentes ante la Seguridad Social, INEM, y otros organismos relacionados con el área funcional.

Realizar la confección de nóminas, gestionar el pago de las mismas y su contabilización. Asegurar absoluta corrección en la misma. Atender consultas del personal sobre esta materia.

Todo esto con o sin apoyo externo de asesoría.

Realización de anticipos.

Realización de informes de personal, de plantilla, etc.

Control y seguimiento de todas las actividades extraordinarias (Horas extras) y aseguramiento de la legalidad.

Utilizar adecuadamente las herramientas informáticas disponibles (software de nómina y presencia) gestionando la relación con el proveedor y el departamento de sistemas.

Seguimiento y control del absentismo laboral y de las bajas médicas.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes referida.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley.

Los representantes de los trabajadores, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligadas las empresas a facilitarla.

Art. 16. Trabajos de distinto grupo profesional.

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los seis meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en base a un sistema de carácter objetivo y tras superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de grupo superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de un grupo inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado. En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionará según el nuevo grupo profesional. En ningún caso, el cambio de grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Se evitará reiterar el trabajo de grupo inferior con un mismo trabajador.

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un grupo profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo.

Art. 17. Traslado del centro de trabajo.

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- Lugar donde se proyecta trasladar la fábrica
- Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de un mes para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal que opte por el traslado percibirá, previa justificación, los gastos de locomoción del interesado y los familiares que convivan con él, los del transporte del mobiliario, ropa y enseres y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real.

Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se llevara a cabo por la empresa, tendría derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

CAPITULO IV**RETRIBUCIONES SALARIALES****Art. 18. Estructura salarial.**

En consonancia con la clasificación profesional que se ha contemplado con anterioridad, la estructura salarial de la empresa estará constituida por el salario convenio, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra, y los complementos del mismo.

Art. 19. Salario convenio.

Cada uno de los trabajadores incluidos en el ámbito del convenio percibirá el salario convenio que se determina en el anexo número 1 (tabla salarial) en función del grupo profesional al que esté adscrito cada uno. Dicho salario convenio, que se refiere al período de un año, constituye el salario mínimo garantizado.

Art. 20. Incremento salarial.

—Para el año 2011: El incremento pactado para el salario, pluses salariales y complementos será el del índice de precios al consumo oficial publicado en el “Boletín Oficial del Estado” para dicho año 2011.

—Para el año 2012: El incremento pactado para el salario, pluses salariales y complementos será el del índice de precios al consumo oficial publicado en el “Boletín Oficial del Estado” para dicho año 2012.

—Para el año 2013: El incremento pactado para el salario, pluses salariales y complementos será el del índice de precios al consumo oficial publicado en el “Boletín Oficial del Estado” para dicho año 2013.

Art. 21. Revisión salarial.

Para el año 2011 se realizará un pago a cuenta del 2,5% antes del día 20 de diciembre de 2011.

GRUPOS PROFESIONALES KONGSBERG	SUBGRUPOS	PUESTOS DE TRABAJO
GRUPO I	SUBGRUPO I PEON	PEON LIMPIADORA
	SUBGRUPO I ESPECIALISTA	ESPECIALISTA QUE SE ESTA FORMANDO EN ENSAMBLADO, ETC PREPARADOR PEDIDOS ANALISTA AUXILIAR DE LABORATORIO
GRUPO II PROFESIONAL 2ª		AUXILIAR ADMINISTRATIVO COMPRAS, ALMACEN, LOGISTICA CONDUCTORES CAMION, TURISMO, CON CARNE CLASE B OPERADORES, PORTEROS GUARDAS, VIGILANTES, CONSERJES ENSAMBLADOR TELEFONISTA/RECEPCION CONFORMADOR MECANICO ELECTRICO CORTADORA RECAMBIOS/REPUESTOS ANALISTA LABORATORIO HORNIEROS OPERADORES METAL BENDING AYUDANTE MAQUINISTA DE EXTRUSION
GRUPO III PROFESIONAL 1ª	SUBGRUPO III.2	OPERARIO MANTENIMIENTO ELECTRO-MECANICO OFICIAL 2ª OPERARIO MANTENIMIENTO: FORMERS/SOLDADURA OFICIAL 2ª
	SUBGRUPO III.1	ADMINISTRATIVO MEDIO: FINANZAS, CONTABILIDAD ANALISTA SUPERIOR DE LABORATORIO CARRETILLEROS/ALMACENEROS CONDUCTOR CARRETILLEROS/ALMACENEROS PROFESIONAL 1ª PRODUCCIÓN: CONFORMADOR, ENSAMBLADOR, ETC. PROTOTIPOS PROGRAMADOR DOBLADORAS/CURVADORAS OPERARIO MANTENIMIENTO ELECTRO-MECANICO OFICIAL 1ª OPERARIO MANTENIMIENTO TORNERO OFICIAL 1ª MAQUINISTAS DE EXTRUSION
GRUPO IV		JEFES DE EQUIPO/ENCARGADOS ANALISTA DE VENTAS TECNICO INFORMATICA TECNICO LOGISTICA: PLANIFICADORES, APROVISIONADORES TECNICO DE ADMINISTRACION DE PERSONAL ENCARGADO MANTENIMIENTO/PRODUCCION TECNICO LABORATORIO ADMINISTRATIVO SUPERIOR: FINANZAS, CONTABILIDAD
GRUPO V		ANALISTA DE COSTES SENIOR TECNICO RRHH/RELACIONES LABORALES JEFE DE ALMACEN JEFE CONTABILIDAD/JEFE ADMINISTRACION INGENIEROS PROCESOS, PRODUCCION INGENIEROS CALIDAD, MANTENIMIENTO

Art. 15. Movilidad funcional.

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador.

Posteriormente se aplicará la cláusula de revisión al alza o a la baja en el supuesto de que el índice de precios al consumo oficial publicado en el Boletín Oficial del Estado a 31 de diciembre de 2011 sea superior o inferior al pago a cuenta del 2,5%.

En tal supuesto, se efectuará una revisión económica al alza o a la baja del respectivo tanto por ciento con efectos desde el día 1 de enero de 2011.

Para los años 2012 y 2013 se realizará un incremento del 1% a cuenta del índice de precios al consumo oficial publicado en el “Boletín Oficial del Estado” a 31 de diciembre de cada uno de esos años.

Posteriormente se aplicará la cláusula de revisión al alza o a la baja en el supuesto de que el índice de precios al consumo oficial publicado en el “Boletín Oficial del Estado” a 31 de diciembre de 2012 y 31 de diciembre de 2013 respectivamente sea superior o inferior al pago a cuenta del 1%.

En tal supuesto, se efectuará una revisión económica al alza o a la baja del respectivo tanto por ciento con efectos desde el día 1 de enero de 2012 y 2013 respectivamente.

Art. 22. *Plus convenio.*

El plus convenio solo y exclusivamente se percibirá por el personal encuadrado en los grupos profesionales I, II y III.

(Ver anexo I, tablas salariales).

Art. 23. *Plus de antigüedad.*

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de dos trienios en la cuantía del 2% y de 3 quinquenios del 3% del salario base correspondiente a la categoría en que esté clasificado o venga desempeñando.

El cómputo de antigüedad se regirá por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, y para el personal actualmente en plantilla la fecha de inicio del cómputo para el plus de antigüedad será como máximo la del 1 de enero de 2000.

b) Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de la empresa en período de prueba y por personal eventual, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

d) En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo percibirán sobre el salario base de aquella a la que se incorporen los trienios o quinquenios que les correspondan desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario base.

e) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente a aquél en que se cumpla cada trienio o quinquenio.

f) En el caso de que un trabajador cese en la empresa por sanción o por su voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este nuevo ingreso, perdiéndose todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

Art. 24. *Plus de colaboración, polivalencia o por funciones de comodín.*

Desaparece dicho concepto manteniéndose para aquellos trabajadores que vinieran cobrándolo como condición “ad personam”. Dicho complemento “ad personam” no será en ningún caso compensable ni absorbible y sufrirá los incrementos y revisiones salariales pactados en el actual convenio.

Art. 25. *Plus de esfuerzo y plus servicio de transporte.*

Se establece un plus de esfuerzo, a cobrar por día o fracción trabajado efectivamente conformando tubería igual o superior a 12 milímetros, exceptuando aquellas que por su construcción (tubo coarrugado y similares) no requieran sobreesfuerzo evidente.

Su importe será abonado por día o fracción.

No obstante, aquellos trabajadores que vinieran cobrando el anterior plus de esfuerzo seguirán manteniéndolo, en la misma forma y cuantía que vinieran cobrando, y como condición “ad personam”, sin que en ningún caso se les pueda compensar ni absorber dicho plus. Las cantidades que cobren estos trabajadores por este concepto se actualizarán y revisarán de acuerdo con los incrementos pactados en este convenio durante todos los años de vigencia; no siendo acumulable la retribución de esta condición “ad personam” con el plus de esfuerzo establecido en el presente convenio.

Plus servicio de transporte: Con el objetivo de tener cubierta la necesidad de transporte de material o materia prima durante los fines de semana y festivos, la empresa establecerá cuadrantes para dichas fechas cuya adscripción será voluntaria para los trabajadores, englobados en las categorías de conductor con funciones de carretillero/almacenero grupo III, profesional 1.ª y carretillero/almacenero. El personal carretillero/almacenero voluntario sólo podrá acceder a realizar este servicio de transporte cuando exista una incapacidad manifiesta acreditada por parte de los conductores titulares.

Para compensar la disponibilidad de los trabajadores, se crea una compensación por importe de 50 euros brutos, que se percibirá por cada día de prestación de trabajo efectivo, en los días indicados.

(Ver anexo I, tablas salariales).

Art. 26. *Plus de turnicidad.*

Se establece un plus de turnicidad, cuya cantidad se percibirá por día efectivo trabajado en régimen de turnos.

(Ver anexo I, tablas salariales).

Art. 27. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad se retribuirán con treinta días de salario convenio, más plus convenio y antigüedad.

Estas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo trabajado, computándose su devengo como sigue: la de julio, del 1 de enero al 30 de junio, y la de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre.

Para los grupos profesionales I, II y III, se establece una paga de beneficios sobre la base del ejercicio contable correspondiente, cuyo importe se determinará en función de los siguientes parámetros:

Si el cociente entre la cifra de beneficio antes de impuestos y la cifra de negocios es inferior o igual al 3%, no se devengará derecho alguno a la percepción de esta paga.

Si el resultado es superior al 3% e inferior o igual al 10% el importe a repartir entre los trabajadores como paga de beneficios será el 2% del beneficio antes de impuestos.

Si el resultado del cociente es superior al 10%, el importe a repartir será el 3% del beneficio antes de impuestos.

Con el fin de hacer el seguimiento de esta paga, en cuanto a la evolución de los beneficios y posible reparto de las cantidades resultantes, se creará una comisión paritaria formada por tres miembros del comité de empresa y otros dos nombrados por la dirección. Esta comisión se reunirá, a instancia de cualquiera de las partes, dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que así se solicite.

Las cifras de beneficio antes de impuestos y la cifra de negocios serán determinadas en función de los criterios contables y mercantiles de acuerdo con la legislación española.

Aquellos trabajadores cuyo salario mínimo garantizado sea superior al establecido en el presente convenio para su categoría profesional no serán acreedores a esta paga, siempre que así lo tengan acordado con la empresa a título individual.

El importe de la paga de beneficios determinado conforme a lo expuesto en los párrafos anteriores será repartido entre los trabajadores proporcionalmente a la relación de salarios convenio entre categorías y se prorrateará en función de los meses de permanencia en la empresa durante el ejercicio contable al que corresponda dicha paga.

Esta paga de beneficios, cuando proceda, se abonará en el mes de febrero, quedando consolidada para años posteriores.

Art. 28. *Plus de transporte.*

Se establece un plus de transporte, condicionado al desplazamiento efectivo del trabajador, salvo en el período de vacaciones, para los trabajadores que tengan su domicilio fuera de Epila y a una distancia inferior a 20 kilómetros, y la cantidad equivalente al coste real en cada momento del abono de autobús que hace la ruta del polígono cuando la distancia sea de 20 o más kilómetros.

Este plus, en el primer supuesto, se revalorizará en el porcentaje establecido en el presente convenio colectivo.

En el segundo supuesto la cantidad a abonar será la equivalente al coste real en cada momento del abono de autobús que hace la ruta del polígono.

(Ver anexo I, tablas salariales).

Art. 29. *Plus de nocturnidad.*

El plus de nocturnidad, se revalorizará según lo establecido en los artículos 20 y 21 del presente convenio.

(Ver anexo I, tablas salariales).

Art. 30. *Ayuda familiar y aguinaldo navideño.*

Con el objeto de que la empresa pueda colaborar en el desembolso que se produce en el mes de septiembre con la compra de los libros para la escolarización de los hijos a cargo de los empleados de Kongsberg, ambas partes acuerdan incrementar la ayuda familiar hasta 125 euros brutos anuales por cada hijo menor de 16 años a cargo del empleado.

Esta ayuda se realizará en la nómina del mes de agosto, mediante un pago único a las personas que a fecha 31 de agosto de cada año se encuentren dados de alta en seguridad social como trabajador de Kongsberg.

En caso de que ambos cónyuges se encuentren dados de alta en la empresa, este concepto se cobrará únicamente por uno de ellos.

Con el fin de poder mejorar el aguinaldo navideño de cada año, la empresa se compromete a aportar una cantidad de 1.000 euros totales por cada 100 trabajadores de plantilla.

CAPITULO V

CONDICIONES DE TRABAJO: JORNADA DE TRABAJO. HORARIO. HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

Art. 31. *Jornada de trabajo.*

1. Jornada anual de trabajo. La jornada anual de trabajo durante la vigencia del presente convenio queda estipulada en 1.683,50 horas máximas de trabajo efectivo para los años 2011, 2012 y 2013, equivalentes a 222 días de trabajo.

2. Jornada diaria de trabajo. El tiempo de trabajo efectivo en jornada diaria para cada turno de trabajo será de 7 horas y 35 minutos durante la vigencia del convenio, y sin perjuicio de las reducciones de jornada que puedan producirse por imperativo legal.

Art. 32. Horas extraordinarias.

Se distinguen dos tipos de horas extraordinarias, las realizadas en días ordinarios y las realizadas en períodos nocturnos y festivos (entendiendo por tales los sábados a partir de las 14:00 horas, los domingos y festivos intersemanales).

A los efectos de cuantificar el valor de la hora extraordinaria, se cuantificará el precio de la hora ordinaria según la siguiente fórmula:

$$\text{Precio hora ordinaria} = \frac{\text{Salario convenio} + \text{Plus convenio}}{\text{Horas efectivas de trabajo}}$$

En cuanto a los recargos por hora extraordinaria se fijan los siguientes:

- a) Horas extra normales: 50%.
- b) Horas extra festivos/nocturna: 75%.

Dichos porcentajes se aplicarán sobre el valor de la hora ordinaria anteriormente definido y por categoría profesional.

Para trabajos que no tengan relación con la actividad productiva de la empresa, el precio de las horas extraordinarias se deja abierto a pacto individual entre el trabajador y la empresa.

Art. 33. Vacaciones.

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales, de los cuales al menos 21 días se disfrutarán en verano (meses de julio y agosto), y el resto repartidos entre las vacaciones colectivas de Navidad, fijadas por la empresa y los negociados con los representantes de los trabajadores.

Si por necesidades de la producción, la empresa requiriera de la presencia de los trabajadores en los meses de julio y agosto, mediante acuerdos individuales podrán disfrutarse los treinta días fuera del aludido período.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la dirección de la empresa consignará el personal que, durante dicho período, haya de ejecutar obras necesarias, labores de empresa, etc., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de dos meses, como mínimo, en los tabloneros de anuncios, para conocimiento del personal.

Para el abono del período vacacional se seguirá el mismo régimen establecido en las empresas para el pago de haberes en el período no vacacional, si bien los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta sin que estos puedan exceder del 90% del salario correspondiente.

Las vacaciones serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en jornada normal, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

El personal con derecho a vacaciones, que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

El personal a turnos podrá empezar a disfrutar sus vacaciones al término de su período ordinario de descanso.

Las empresas, cuando se produzca la situación de incapacidad temporal durante el período vacacional, en el supuesto que éste no se interrumpa y solamente durante dicho período, completarán hasta el 100% del salario que debería percibir el trabajador en dicho período, las prestaciones económicas de incapacidad temporal.

El devengo y generación de las vacaciones se establece por el período del 1 de enero al 31 de diciembre.

Días sobrantes de excedente de jornada laboral: Estos días se concederán a petición del trabajador, siempre y cuando en la fecha solicitada no coincidan más de un 20% de trabajadores por área de producción.

La solicitud del disfrute de días flotantes deberá realizarse con quince días de antelación a la fecha demandada. El trabajador recibirá contestación por parte de su área manager, como límite, diez días antes de la fecha solicitada y siempre quince días después de recibir la solicitud.

Art. 34. Calendario laboral.

En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el BOPZ, la empresa señalará, con intervención de los representantes de los trabajadores, el calendario laboral para el año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los descansos.

Asimismo, el calendario incluirá las jornadas especiales así como las de los trabajadores cuya actividad regular se desarrolle fuera del centro de trabajo.

El calendario deberá estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año.

CAPITULO VI

MEJORAS SOCIALES Y RÉGIMEN ASISTENCIAL

Art. 35. Prestación por invalidez o muerte.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente total o absoluta, la empresa abonará al trabajador las siguientes cantidades:

- Invalidez permanente total: 12.020,24 euros.
- Invalidez permanente absoluta: 24.040,48 euros.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional falleciera el trabajador, la empresa abonará la cantidad de 30.050,61 euros a los beneficiarios del mismo o, en su defecto, a la viuda o derechohabientes.

Para cubrir estas prestaciones, la empresa suscribirá una póliza con una compañía de seguros.

Aquel personal en activo que por cualquier motivo no se hallase incluido en la póliza percibirá, en su caso, él o sus beneficiarios, las cantidades estipuladas en la póliza, por cuenta de la empresa.

Art. 36. Garantía salarial en los supuestos de hospitalización, enfermedad profesional y accidente de trabajo y maternidad.

En los casos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad, la empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social hasta el 100% de la suma de la totalidad de los conceptos salariales percibidos en jornada ordinaria, computándose respecto a los conceptos variables el promedio de los percibidos en los últimos tres meses trabajados completos. En los supuestos de hospitalización el período de devengo surgirá a partir del primer día de hospitalización y hasta un máximo de ciento ochenta días.

El período en que se perciba el aludido complemento se considerará como trabajado a efectos de percepción de gratificaciones extraordinarias.

Se entenderá por hospitalización el período de estancia en centro hospitalario y convalencia posterior ligada con las causas que justificaron la hospitalización previa.

Durante el embarazo la trabajadora tendrá derecho a la elección de turno y a la adscripción a un puesto de trabajo acorde a su estado de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 37. Garantía salarial en los supuestos de enfermedad común.

La empresa, a partir del vigésimo día de baja ininterrumpida, y por un período máximo de 60 días al año, complementará la prestación por incapacidad temporal derivada de enfermedad común hasta el 100% de la suma de la totalidad de los conceptos salariales percibidos en jornada ordinaria, computándose respecto a los conceptos variables el promedio de los percibidos en los tres últimos meses trabajados completos.

El período en que se perciba tal complemento no se considerará como trabajado a efectos de percepción de gratificaciones extraordinarias.

El abono del citado complemento por parte de la empresa quedará condicionado a que en el trimestre precedente al mes de inicio de la incapacidad temporal, el absentismo de la plantilla haya sido inferior al 5%.

Art. 38. Licencias.

En este apartado se estará a lo dispuesto en el convenio general de la Industria Química. No obstante, en los casos de hospitalización, grave enfermedad diagnosticada por facultativo o fallecimiento de parientes de primer grado se añadirá un día a lo establecido en el actual convenio general de la industria química.

Los trabajadores disfrutarán de licencia de un día por fallecimiento de parientes de tercer grado por consanguinidad o afinidad del trabajador.

El plazo para la entrega de los justificantes en los permisos y licencias retribuidos será de tres días. En caso de no entrega del justificante en el plazo señalado, las partes acuerdan la no retribución de los días que se haya faltado al puesto de trabajo y si esto se realiza de manera repetitiva tendrá la consideración de conducta sancionable por abandono del puesto de trabajo.

Art. 39. Crédito horario de los delegados de prevención.

Los miembros del comité de empresa que ostenten el cargo de delegados de prevención disfrutarán de ocho horas más, a sumar al crédito horario mensual que les corresponda.

Disposiciones adicionales

Primera. — Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA).

Con esta adhesión, las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y su reglamento de aplicación.

Segunda. — Ambas partes se comprometen a negociar y poner en funcionamiento en el plazo de quince meses desde la publicación del convenio colectivo en el BOPZ, un Plan de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Tercera. — Ambas partes acuerdan establecer una comisión paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de este convenio y que servirá, según su función específica tercera, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

a) Composición: La comisión paritaria estará compuesta por seis miembros, tres por cada una de las partes firmantes, que designarán nominalmente en el plazo de dos meses desde la publicación del convenio.

b) Reuniones: La comisión paritaria se reunirá cuando una de las partes firmantes así lo solicite, para tratar un tema de su competencia, previa convocatoria y orden del día documentado. Dicha reunión se celebrará antes de transcurridos quince días desde la fecha de la solicitud.

c) Acuerdos: Los acuerdos que se adopten por la Comisión paritaria, tendrán carácter vinculante para las dos partes, siendo necesario para adoptar los mismos los votos favorables de la mitad más uno.

d) Mediación: En caso de no haber acuerdo entre las dos partes, se resolverá por la jurisdicción competente.

e) Información previa de cuestiones a la Comisión paritaria: Las partes negociadoras acuerdan someter a la Comisión paritaria toda cuestión que pudiera surgir con carácter litigioso o no respecto a la interpretación o aplicación del contenido del convenio a fin de que aquella emita dictamen con carácter previo al posible planteamiento del conflicto antes de ser sometido a cualquier otro medio resolutorio de los expuestos en los apartados.

f) Competencia de la comisión paritaria:

Las funciones específicas de la Comisión paritaria serán las siguientes:

1. La interpretación del convenio.
2. El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.

3. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de discrepancias tras la finalización del período de consultas en modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del convenio colectivo.

4. Emisión de informes a la autoridad laboral y SAMA en los supuestos de desacuerdo en el seno de la Comisión paritaria o en virtud de haberse recabado directamente la intervención o mediación de aquellos en relación de la interpretación con carácter general de convenio.

5. Decidir las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por la dirección de la empresa o por el comité derivados de la aplicación del convenio.

6. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

7. Analizar la evolución de las relaciones entre las partes.

El ejercicio de las funciones anteriores se entiende, en todo caso sin perjuicio de las competencias que legalmente estén atribuidas a las respectivas jurisdicciones sobre cada materia.

Cuarta. — En lo no regulado expresamente en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el convenio general de la industria química, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que le pudieren ser de aplicación.

ANEXO

Tablas salariales año 2012

AÑO 2012		SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO x 14 PAGAS
GRUPO I	SUBGRUPO I PEON	Convenio General Industria Química	Convenio General Industria Química	Convenio General Industria Química
	SUBGRUPO I ESPECIALISTA	14246,32 euros	1017,59 euros	159,93 euros
GRUPO II PROFESIONAL 2ª		15466,62 euros	1104,76 euros	159,93 euros
GRUPO III PROFESIONAL 1ª	SUBGRUPO III.2	15985,27 euros	1141,81 euros	159,93 euros
	SUBGRUPO III.1	16503,91 euros	1178,86 euros	159,93 euros
GRUPO IV		19909,68 euros	1422,12 euros	
GRUPO V		25976,43 euros	1855,46 euros	
GRUPO O		30305,85 euros	2164,70 euros	
CONCEPTOS	TIPO	IMPORTE		
PLUS ESFUERZO POR DIA	Tubería de 12mm.	4,14 euros		
PLUS ESFUERZO POR DIA	Tubería de 15 mm.	4,65 euros		
PLUS ESFUERZO POR DIA	Tubería de 19 mm.	5,17 euros		
TURNICIDAD	POR DIA EFECTIVO	1,11 euros		
PLUS NOCTURNIDAD	POR DIA EFECTIVO	14,61 euros		
PLUS SERVICIO TRANSPORTE	POR DIA EFECTIVO	50 euros		
PLUS TRANSPORTE	-20 KM	32,93 euros		
PLUS TRANSPORTE	+20 KM	Precio Bono Mensual		

SECCION SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

AGUARON

Núm. 6.754

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el día 6 de junio de 2012, ha aprobado inicialmente su presupuesto anual para el ejercicio de 2012, integrado por el de la propia entidad y la previsión de ingresos y gastos de la Sociedad Desarrollo de Aguaron, S.L.U.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 150.1 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, se somete el expediente a información pública y audiencia de los interesados, en la Secretaría municipal, por el plazo de quince días, durante los cuales podrán presentarse las alegaciones, reclamaciones y sugerencias que se estimen oportunas.

Si transcurrido el plazo anteriormente mencionado no se hubieran presentado reclamaciones, se considerará aprobado este presupuesto definitivamente. Aguaron, a 6 de junio de 2012. — El alcalde, Lucio Cucalón Bernal.

ALAGON

Núm. 6.666

De conformidad con lo establecido en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y no habiéndose podido practicar noti-

ficaciones personales mediante el Servicio de Correos, se procede a efectuar la notificación del acto que se reseña a continuación mediante anuncio en el BOPZ.

CONTENIDO DEL ACTO: Otorgamiento de trámite de audiencia en relación con la solicitud de baja de los destinatarios en el padrón municipal de habitantes, presentada por Germán Melo Fernández.

DESTINATARIO: Gabriel Gilberto Lapo Lascano.

LUGAR Y PLAZO DONDE PUEDE COMPARECER PARA ENTREGA DE NOTIFICACIÓN: Ayuntamiento de Alagón (plaza de España, 1), en el plazo de diez días hábiles desde la publicación de este anuncio.

Alagón, a 5 de junio de 2012. — El alcalde, José María Becerril Gutiérrez.

ALAGON

Núm. 6.667

De conformidad con lo establecido en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y no habiéndose podido practicar notificaciones personales mediante el Servicio de Correos, se procede a efectuar la notificación del acto que se reseña a continuación mediante anuncio en el BOPZ.

CONTENIDO DEL ACTO: Otorgamiento de trámite de audiencia en relación con la solicitud de baja de los destinatarios en el padrón municipal de habitantes presentada por Gheorghe Floredan Nedelcu.