

**De infracción en materia de Seguridad Social**

ACTA S	SUJETO S INTERESADO S	SANCION
I502012000139025	AGUDELO MEDINA, JOSE MELGIN - CALLE EDUARDO DEL PUEYO, 1 - ESC. 2.º - 2.º - 30 - ZARAGOZA	Sanción no Pecuniaria
I502012000152664	FUNDACION IDEAR - CALLE ARQUITECTO MAGDALENA 6.º, PISO 1º ESCALERA 1 PUERTA D - ZARAGOZA	626,00
I502012000158526	PEREZ CABALLERO SANCHEZ, SERGIO - CALLE JOSE ANTONIO REY DEL CORRAL 7, PISO 2º PUERTA C ZARAGOZA	3.126,00 - Sanción no Pecuniaria
I502012000158627	CONSTRUCCIONES SEGUNDO BAILO, S.L. - CALLE ANTONIO TRAMULLAS 9.º, PISO 8º PUERTA F - ZARAGOZA	6.251,00 - Sanción no Pecuniaria
I502012000163374	ARS MUTANDI, S.L. - CALLE CANFRANC 9 - ZARAGOZA	626,00

**De infracción por obstrucción en materia de seguridad y salud laboral**

ACTA S	SUJETO S INTERESADO S	SANCION
I502012000145792	TALLERES D'UAL, S. L. - CAMINO ALCOZ, TRAMO 2 - NAVE 36 - CUARTE DE HUERVA	626,00

**De infracción por obstrucción en materia de Seguridad Social**

ACTA S	SUJETO S INTERESADO S	SANCION
I502012000141954	DOMINGUEZ RODRIGUEZ, ALBERTO - CALLE SAN FRANCISCO 32 - PISO 3º PUERTA ID - ARANDA DE DUERO	626,00
I502012000143267	FUTBOL FAIR PLAY, S.L. - AVENIDA JUAN PABLO II 42 ZARAGOZA	1.000,00
I502012000154684	KOKURA, S.I. - CALLE JULIAN SANZ IBAÑEZ 3 ZARAGOZA	10.001,00

Frente a las referidas actas, y en los plazos legalmente establecidos, los interesados podrán formular, ante el órgano competente para realizar los actos de instrucción y ordenación del procedimiento sancionador, las alegaciones que estimen pertinentes en defensa de su derecho, para lo cual se encuentran a la vista de los interesados en la sede de esta Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social (plaza de Antonio Beltrán Martínez, 1, 2.ª planta, edificio "El Trovador", 50002 Zaragoza).

Zaragoza, 14 de enero de 2013. — El jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jorge Serraller Manzorro.

**Núm. 708**

En esta Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social han sido devueltas por el Servicio de Correos, por diversas causas, las notificaciones a los trabajadores de las actas de liquidación de cuotas más adelante reseñadas, cursadas mediante certificado con aviso de recibo. De conformidad con lo dispuesto 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 (BOE de 27 de noviembre), y para que sirva de notificación a los efectos legales, se relacionan a continuación para su inserción en el BOPZ, figurando número del acta, nombre y domicilio de los sujetos interesados.

**De liquidación de cuotas**

ACTA S	SUJETO S INTERESADO S
502012008070995	SANTOS DA SILVA, FERNANDO - AVENIDA MADRID, 110 - 1º DCHA - ZARAGOZA
502012008071096	LARRIBA MONTILLA, MARIA MAR - CALLE BERNARDO FITA 16 - ZARAGOZA
502012008071605	BERNAD GARCIA MINA, CARLOS MARIA - CALLE MONCASI, 5-ATICO - ZARAGOZA
502012008074231	DRAGUT, STELIAN - CALLE SAN ANTONIO Mº CLARET, 13-15, 5º D - ZARAGOZA
502012008075645	GASCON MARIN, CARLOS - CALLE JUAN JOSE GARATE, 2, ENTO. IZQD - ZARAGOZA

Frente a las referidas actas, y en los plazos legalmente establecidos, los interesados podrán formular, ante el órgano competente para realizar los actos de instrucción y ordenación del procedimiento sancionador, las alegaciones que estimen pertinentes en defensa de su derecho, para lo cual se encuentran a la vista de los interesados en la sede de esta Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social (plaza de Antonio Beltrán Martínez, 1, 2.ª planta, edificio "El Trovador", 50002 Zaragoza).

Zaragoza, 15 de enero de 2013. — El jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jorge Serraller Manzorro.

**Servicio Provincial de Economía y Empleo****CONVENIOS COLECTIVOS****Empresa Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A. (CAF Zaragoza)****Núm. 816**

*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 Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A., en Zaragoza.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A. (CAF Zaragoza) (código de convenio 50000362011982), suscrito el día 27 de julio de 2012 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 27 de noviembre de 2012, y de confor-

midad 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, 10 de diciembre de 2012. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Garcia.

**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO****PREAMBULO**

Se constituye la Comisión negociadora del convenio colectivo, formada por la representación de los trabajadores/as y la dirección de la empresa. Ambas partes se reconocen legitimidad y capacidad suficiente para negociar el convenio colectivo de empresa que afecta a este centro de trabajo de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A., en Zaragoza.

Fruto de dicha negociación y acuerdos previos se llega al siguiente convenio colectivo:

**CAPITULO I****AMBITO DE APLICACIÓN Y GARANTÍAS PERSONALES****Artículo 1.º Ambito territorial.**

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán aplicables a todos los centros de trabajo de la factoría de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A., en adelante CAF, S.A., en Zaragoza.

**Art. 2.º Ambito personal.**

El presente convenio afecta a todos los trabajadores/as que prestan sus servicios en los centros de trabajo de la factoría de CAF, S.A., en Zaragoza, mediante contrato de trabajo, con la única excepción de personas que, por su cometido, están excluidas por el artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 3.º Ambito temporal.**

1. El presente convenio tendrá una vigencia de dos años y entrará en vigor el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013 en todos sus términos, con las particularidades reflejadas en el punto 2 del presente artículo.

2. En base a los acuerdos contenidos en el acta de acuerdos firmada el 27 de julio de 2012 como origen de este convenio, algunos apartados entrarán en vigor desde el momento de la firma de dicha acta y no desde el 1 de enero de 2012 y más concretamente lo relativo a empleo, jornada, horas extras, mantenimiento del tranvía de Zaragoza, permisos y licencias, transporte y organización de trabajo.

3. De igual modo se prorrogará tácitamente por años completos si, con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, no se hubiera denunciado por cualquiera de las partes firmantes.

4. Las condiciones recogidas en el presente convenio colectivo, en tanto no se firme un nuevo convenio, mantendrán su vigencia por un período de dos años.

**Art. 4.º Compensación.**

1. Las condiciones aquí pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora de sueldos o salarios, primas o pluses fijos o variables, premios o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier causa.

2. Queda exceptuadas las mejoras concedidas "ad personam", con el fin de distinguir a un trabajador/a de los de su misma categoría y empleo. Tales mejoras solamente podrán ser absorbidas por otras mejoras o por ascensos igualmente "ad personam". Y mientras tanto, se mantendrán en su cuantía, por encima de lo pactado en este convenio.

**Art. 5.º Absorción.**

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados en cómputo anual y sumados a los vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superen el nivel total de este convenio. En caso contrario, se considerarán, absorbidos por las mejoras pactadas.

**Art. 6.º Garantía personal.**

En caso de que existiese algún trabajador/a que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en su cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio para los de su misma categoría profesional, se le mantendrán con carácter estrictamente personal.

**Art. 7.º Vías de reclamación.**

Para facilitar u ordenar las reclamaciones, peticiones y consultas del personal a la empresa, se podrán utilizar las vías siguientes:

1. A través de la línea jerárquica de mandos.

2. A través del Comité de empresa.

3. A través de los delegados de las centrales sindicales reconocidas, para sus propios afiliados.

Una vez en conocimiento de la Dirección de la empresa, esta contestará en un plazo de quince días.

No obstante, queda siempre salvaguardado el derecho del trabajador/a a acudir directamente con su reclamación o consulta a la vía administrativa o jurisdiccional.

## CAPITULO II

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Art. 8. Organización del trabajo.

1. La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la factoría, quien, a estos efectos, delegará en la cadena jerárquica de mandos.

2. Por lo tanto son facultades de la Dirección, en cuanto a la organización del trabajo se refiere:

- La realización de los cronometrajes necesarios.
- La exigencia de los rendimientos que, individualmente o por grupos, debe dar todo trabajador/a que se aplique a un trabajo con diligencia.
- La implantación de sistemas de incentivos, de conformidad con lo establecido en los artículos 7 y 72 de la Ordenanza Siderometalúrgica derogada.
- La movilidad del personal dentro de la factoría para conseguir así un óptimo empleo; en caso de cambios importantes, se reconocerá el tiempo de adaptación.
- El mantenimiento de la organización del trabajo en caso de disconformidad de los trabajadores/as, los cuales presentarán su reclamación según lo previsto en el artículo 7.º.

Todo ello de acuerdo con lo dispuesto en la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y sin perjuicio de las facultades atribuidas en esta materia al Comité de empresa.

#### Art. 9.º Medida de trabajo.

Para la medida de trabajo se empleará el sistema "Bedaux".

También la empresa seguirá proponiendo la realización de trabajos "a objetivos", los cuales serán de libre aceptación por el trabajador/a.

A quienes una vez propuesto el objetivo se estimase que existen dificultades reales para alcanzarlo, se analizarán aquellos por la Comisión paritaria de tiempos, regulada en el artículo 23 de este convenio colectivo.

En caso de que no se hubiera fijado objetivo a un grupo o persona determinada, se le garantizará transitoriamente la sobreprima a objetivo a 72 puntos.

#### Art. 10. Rendimientos.

1) Rendimiento óptimo:

Es el conseguido cuando se trabaja a una actividad de 80 puntos/hora, de acuerdo con el sistema "Bedaux".

2) Rendimiento correcto:

Es el conseguido cuando se trabaja a una actividad de 66 puntos/hora, de acuerdo con el sistema "Bedaux".

3) Rendimiento mínimo exigible:

Es el conseguido cuando se trabaja a una actividad de 60 puntos/hora, de acuerdo con el sistema "Bedaux" y el artículo 11 de la Ordenanza Siderometalúrgica derogada. En relación con el apartado e) del artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores y apartados a) y b) del artículo 52 del mismo, se estará a lo dispuesto en las normas laborales con carácter general.

#### Art. 11. Trabajos no medibles.

Para personas o grupos profesionales tales como:

- Mandos intermedios.
- Personal de servicio.
- Personal en puestos de baja saturación, etc.:

Se estará a las fórmulas ya establecidas o que se establezcan en el futuro, en virtud de las cuales se asigna un punto hora desarrollado supuesto o se implanten sistemas para la valoración al mérito.

#### Art. 12. Revisión de valoraciones de trabajo.

Las valoraciones de trabajo medidas por el sistema "Bedaux" podrán ser revisadas cuando:

- Se hubiera incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos en cada caso.
- Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores/as que suponga modificación del mismo, así como cualquiera otra modificación en las condiciones de aquel.

• Información sobre cronometrajes:

Se pondrá en conocimiento de los integrantes de la Comisión de tiempos la realización de un cronometraje de forma previa a su realización, dando copia del resultado del mismo en los términos acordados en el acta de 10 de julio de 2008.

#### Art. 13. Tiempos de espera.

Se considerarán tiempos de espera aquellos tiempos durante los que un trabajador/a, en contra de su voluntad, estuviera parado por alguna de las siguientes causas:

- Falta de boletines, debida a retraso en la preparación o lanzamiento de los mismos.
- Falta de materiales al alcance del trabajador/a, por encontrarse en lugar distinto del puesto de trabajo, dentro del recinto de la empresa.
- Falta de planos, si estos deben estar dispuestos para su utilización.
- Falta de piezas útiles; esta falta será considerada como falta de materiales.

E.5) Falta de herramienta, de útiles, de conformadores, máquinas portátiles, etc.

E.6) Avería en máquinas no portátiles, durante las dos primeras horas de la avería.

E.7) La primera hora de falta de grúa, por estar utilizándose.

E.8) Falta de energía, imputable a imprevisiones o fallos internos de planificación de la Dirección, secciones de mantenimiento o mandos.

Los casos fortuitos de fuerza mayor o catastróficos, provocados intencionadamente o no, por actos espontáneos e independientes de la línea jerárquica, no se considerarán incluidos dentro de este supuesto.

E.9) Una vez lanzado un boletín al taller, no habiendo pedido en firme, en el supuesto de que se cortara aquel, se considerará una jornada a espera.

E.10) Cuando se traslade un coche de dependencia en el interior de la factoría, mientras dure la maniobra para los afectados por la misma.

E.11) Falta de materiales por causas imputables a la Dirección de la empresa. Se estimará no son imputables a la Dirección de la empresa los retrasos en la recepción de materiales, cuando se realiza el pedido a los proveedores con la antelación suficiente, así como aquellos otros en los cuales, habiéndose recibido los materiales, hubieran sido rechazados por el Control de calidad.

#### Art. 14. Tiempos de paro.

Se considerarán tiempos de paro aquellos tiempos durante los que un trabajador/a, en contra de su voluntad y por motivos no imputables a la empresa, estuviera parado por alguna de las siguientes causas:

- Falta de pedidos para ejecución inmediata.
- Falta de trabajo adecuado al trabajador/a, aun existiendo trabajo en general.
- Falta de energía eléctrica no imputable a la empresa.
- Averías en máquinas no portátiles después de las dos primeras horas de la avería.
- Falta de grúa después de la primera hora.
- Falta de materiales por causas no imputables a la Dirección de la empresa. Se estimará no son imputables a la Dirección de la empresa las señaladas en el punto E.11) del artículo anterior.

## CAPITULO III

### JORNADA DE TRABAJO

#### Art. 15. Jornada anual.

El número de horas de trabajo será de:

—Año 2012: 1.649 horas efectivas anuales.

—Año 2013: 1.649 horas efectivas anuales.

La jornada efectiva anual se reducirá en:

—Año 2012: 30 horas (1.619 horas).

—Año 2013: 26,5 horas (1.592,5 horas).

La reducción será de aplicación en cada uno de los años de vigencia para toda la plantilla, exceptuando el personal titulado y mandos. Dicha reducción se fijará para cada colectivo en el calendario laboral correspondiente.

Para el año 2012 será en los meses de septiembre a diciembre.

A partir de enero de 2014 la jornada señalada de 1.592,5 horas efectivas anuales para los colectivos afectados se mantendrá en tanto de la situación de cargas de trabajo no se deriven necesidades de empleo. Las necesidades de empleo que puedan producirse se articularán conjuntamente con la recuperación de la jornada de trabajo efectiva, con la fórmula que en su momento se acuerde con la representación legal de los trabajadores.

Durante la vigencia del convenio colectivo, la posibilidad de utilizar la distribución irregular de la jornada según lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se realizará, en su caso, con acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

#### Art. 16. Calendario laboral.

Se aplicarán los días festivos de ámbito nacional autonómico y local que la ley establezca, una vez publicados en los boletines oficiales correspondientes.

Se aplicarán los días de vacaciones que el convenio tiene establecidos, en el mes de agosto.

Se pondrán como días recuperados aquellos puentes de un día que resultasen de la distribución anterior.

A su vez en diciembre, desde el 24 al 31, se cubrirá con días recuperados y/o los días de vacaciones que sobrasen de su distribución en el mes de agosto.

Esta distribución generará el calendario laboral, que será publicado por la empresa con la antelación establecida en convenio.

El máximo para 2013 será de 220 días laborables.

La jornada diaria será el resultante de distribuir la jornada anual para los días laborables.

Para un calendario resultante de 219 días laborables se dispondrá de 6 horas de libre disposición y con 220 días laborables se dispondrá de 12 horas de libre disposición, que podrán disfrutarse de mutuo acuerdo con los mandos sin coincidir más del 25% del personal de cada sección, no siendo acumulables a ninguna otra modalidad que signifique mayor tiempo de ausencia del puesto de trabajo.

#### Art. 17. Horario de trabajo.

Se considera turno normal o habitual de trabajo el que se inicia a las 7 de la mañana a jornada continuada, ajustando su horario de salida al resultado de la distribución de la jornada anual en el calendario laboral, según lo dispuesto en los artículos 15 y 16 del presente convenio colectivo.

Como regla general los turnos de tarde y noche serán concatenados con el de mañana.

El horario de mañana se interrumpirá de 10:00 a 10:15 horas para el almuerzo, el del turno de tarde cuando ambas partes acuerden. Estos descansos no se consideran tiempo efectivo de trabajo.

Estos horarios de entrada y salida y sus correspondientes descansos supondrán unas horas de trabajo al día que, multiplicadas por todos los días laborables del año una vez deducidos los laborables de vacación, los sábados recuperables y los días puente que se convengan, totalizarán la jornada anual definida en el artículo 15.

Antes del 31 de diciembre de cada año se publicarán los calendarios laborales correspondientes al período de 1 de enero a 31 de diciembre del año siguiente, siempre que se conozca el calendario oficial.

#### Art. 18. Entradas y salidas.

1. Teniendo en cuenta la reducción de horas de trabajo al año con relación a situaciones anteriores y ante la necesidad de procurar que la producción se vea afectada lo menos posible, cada trabajador/a deberá iniciar su trabajo a la hora exacta señalada por su horario respectivo y lo abandonará igualmente a la hora exacta marcada por dicho horario, habida cuenta que la inobservancia de los toques de sirena constituye una manifiesta alteración del orden interno de la factoría y la disciplina de la misma.

2. Se permitirá la incorporación al puesto de trabajo a aquellos operarios/as cuyo retraso no exceda de las 10:00 horas, comunicándolo previamente a su encargado/a. Se computará su jornada laboral desde el momento en que el trabajador/a fiche en ropa de trabajo en el reloj asignado para incorporarse a su puesto de trabajo.

#### Art. 19. Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias las que la ley establece en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

a) Respecto a las horas efectivas de trabajo que excedan de la jornada establecida, se descansarán a razón de 1,50 horas por cada hora extra realizada. El descanso en su caso será dentro de los plazos legalmente establecidos.

b) Las realizadas en sábados desde las 15:00 horas, domingos y festivos (catorce festivos del año) se descansarán a razón de 1,75 horas.

c) Las horas de viaje que excedan de la jornada realizadas en los desplazamientos temporales, se descansarán hora por hora.

Se confeccionará un calendario de disfrute de las horas extras acumuladas que excedan de 80 horas, con el objetivo de reducir su número en los seis meses siguientes a la acumulación de dicho exceso.

Este computo de horas se realizará sobre las horas extras base, es decir sin la conversión en tiempo de descanso adicional.

#### Art. 20. Vacaciones.

Serán veintiséis días laborables, abonándose 154,18 horas, y para mandos y titulados se abonará a 157,04 horas, tanto de tasa/hora como de prima en el 2012, y lo que corresponda para el resto de los años de vigencia.

Anteriormente a la finalización de la relación laboral, en la medida de las posibilidades reales de preaviso, se disfrutará el cómputo de las horas acumuladas existentes. Las vacaciones correspondientes se liquidarán en el finiquito.

#### Art. 21. Turnos.

Cuando la Dirección comunique con carácter individual o colectivo, a algún/os trabajador/es, la decisión de que realice/n su trabajo en un turno diferente al normal o habitual, conforme a lo dispuesto en el artículo 17, y aquel o aquellos lo acepten sin impugnarla ante la jurisdicción social, ni rescindiendo su contrato con indemnización, percibirá/n el "plus de turno concertado".

Se considerarán trabajadores/as a turno todos aquellos que cambien su horario fijo y habitual por otro distinto, aunque no sea el horario normal pactado en el convenio en el artículo 17.

Cuando el número de trabajadores/as en turno de tarde, alcance treinta o más, se establecerá un servicio de ATS en la clínica. Asimismo en dicho turno habrá un responsable, sea mando o alguno de los propios trabajadores/as a turno, en quien se deleguen tales funciones.

#### Art. 22. Mantenimiento tranvía Zaragoza.

Las condiciones especiales pactadas para el colectivo de personas que realizan el mantenimiento del tranvía de Zaragoza se mantendrán conforme a lo ofertado en reunión de noviembre 2011.

### CAPITULO IV

#### GARANTÍAS COLECTIVAS

#### Art. 23. Comisión paritaria de tiempos.

1. Para entender de las reclamaciones individuales o colectivas, nacidas del sistema que habrá de ser aplicado al análisis de rendimientos correctos de ejecución, así como de los cometidos que se detallan en los artículos 11, 57 y 74 de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y de las específicas atribuidas en el presente convenio, funcionará en la factoría de CAF, S.A., en Zaragoza, una Comisión paritaria con miembros del Comité de empresa y representantes de la Dirección, que se denominará Comisión paritaria de tiempos.

2. La Comisión paritaria de tiempos estará integrada por cuatro vocales elegidos por el pleno del Comité de empresa y por cuatro representantes de la Dirección designados libremente.

3. Todas las peticiones de revisión de las valoraciones de los boletines, así como las que surjan con ocasión de los tiempos de espera y paro, la puesta en

objetivos de nuevos grupos o personas o cualquier otra cuestión de esta índole, se presentarán, en primer lugar al encargado/a, a ser posible antes de finalizar el trabajo origen de la reclamación. Si la contestación del encargado/a, que habrá de producirse dentro de la misma jornada, no la estimara satisfactoria el operario, este podrá recurrir en el término de tres meses —a través de miembros del Comité de empresa— ante la Comisión paritaria de tiempos.

4. La Comisión recibirá por escrito la reclamación del operario con las alegaciones correspondientes y las contestará, comunicándolo al interesado y a la Dirección, en un plazo máximo de quince días.

5. La Comisión de tiempos estudiará las posibilidades de avanzar en el actual sistema de incentivos a la producción, para fomentar una mayor participación de los trabajadores/as y mejorar la comunicación y aportación de los mismos; para ello realizará reuniones periódicas tendentes a buscar las vías que propicien una mayor integración del sistema en la organización, garantizando las mejoras productivas necesarias para incrementar la competitividad de la compañía.

6. Con independencia de mantener en su integridad el articulado general sobre tiempos, que permanece en vigor, la empresa se compromete a debatir en el seno de la Comisión de tiempos que se reunirá a partir de septiembre 2012, lo relativo a la propuesta de la parte social para establecer una sistemática en la que antes de liquidar boletines de tareas por debajo de la prima a 80 PH objetivo, se convoque a los integrantes de la Comisión de tiempos y se estudien las soluciones posibles.

#### Art. 24. Comisión paritaria para la aplicación del convenio.

1. Para entender en cuantas incidencias puedan suscitarse sobre la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo y como trámite previo no vinculante para el planteamiento de las reclamaciones ante los organismos administrativos o jurisdiccionales, se constituirá en la factoría de CAF, S.A., en Zaragoza, una Comisión paritaria para la aplicación del convenio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La Comisión paritaria para la aplicación del convenio estará integrada por ocho vocales, de los cuales cuatro serán elegidos por el pleno del Comité de empresa en la primera reunión ordinaria que celebre después de la aprobación del convenio, y otros cuatro designados por la Dirección. Los nombramientos de los vocales, tanto de los sociales como de los económicos, recaerán en personas que integraron la Comisión deliberadora de este convenio.

3. La Comisión paritaria para la aplicación del convenio se reunirá cuando se suscite alguna incidencia sobre la interpretación o aplicación del presente convenio, informando a la Dirección y al Comité de empresa sobre la posible solución del problema planteado.

4. Presentada a la Comisión paritaria una consulta o discrepancia en torno a la aplicación del presente convenio o sobre su interpretación, se habrá de pronunciar con su dictamen o propuesta de solución, en los cinco días siguientes a la fecha de presentación. De estas reuniones se levantará acta en la cual se consignarán los votos particulares que se hubieran emitido.

5. Se establece como medio para la resolución de conflictos colectivos la posibilidad de aplicación voluntaria, del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA).

#### Art. 25. Licencias.

Las licencias establecidas en el presente artículo serán exclusivamente para los trabajadores/as y las que le correspondiesen para atender a su núcleo familiar, compuesto por conyugue, hijos, padre y madre.

Para el resto de familiares, se estará a lo que la legislación vigente establezca en cada momento.

1. Se considerarán licencias retribuidas, según salarios o sueldos de convenio de la columna I del anexo III, en los casos siguientes y con las cuantías que se especifican:

##### 1.1. Matrimonio.

1.1.1. Propio: Dieciocho días naturales. Esta licencia no podrá ser absorbida cuando coincida en período de vacaciones.

Podrá solicitarse más tiempo si se necesitase, el cual deberá ser recuperado conforme a lo acordado previamente con el responsable del departamento.

##### 1.1.2. Del padre, madre e hijos del trabajador: un día natural.

##### 1.2. Fallecimiento.

1.2.1. Cónyuge o hijos, cinco días naturales (dos días más en caso de desplazamiento).

1.2.2. Padre o madre del trabajador: Tres días naturales (ampliables hasta dos días más en caso de desplazamiento).

##### 1.3. Enfermedad grave.

1.3.1. Cónyuge, hijo, padre o madre del trabajador: Dos días laborables (ampliables hasta tres días más naturales consecutivos en caso de desplazamiento) o cuatro medias jornadas.

Se considerará esta causa en los casos de hospitalización mínima de veinticuatro horas o de intervención quirúrgica con anestesia general o local de tipo epidural, a los parientes reseñados.

Pasados veinte días consecutivos desde la finalización de la primera licencia por enfermedad grave, el trabajador/a tendrá derecho a una segunda licencia retribuida en las condiciones establecidas en cada supuesto.

##### 1.4. Nacimiento hijo/a o adopción.

1.4.1. Tres días naturales, de los que dos al menos serán laborables y opcionalmente no consecutivos en un plazo de siete días naturales desde el nacimiento. Pudiendo ampliarse en dos días más en caso de parto con cesárea.

## 1.5. Traslado de domicilio habitual.

Un día natural. (Un día más natural, si es fuera de Zaragoza).

## 1.6. Prueba de amniocentesis, biopsia corial y cordocentesis.

Un día natural de licencia retribuida para la madre, así como para el cónyuge o pareja de hecho. (Un día más natural, si es fuera de Zaragoza).

## 1.7. Visita médico.

Veintidós horas máximo al año retribuidas para visitas médico cabecera, incluidas las del acompañamiento a los hijos/as, debidamente justificadas en ambos casos.

Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el médico de cabecera, debiendo justificarse suficientemente.

Las visitas a médicos privados se considerarán permisos particulares.

2. Las licencias de este artículo se aplicarán igualmente a las parejas de hecho inscritas en el registro correspondiente o que presenten certificado de empadronamiento como pareja estable que acredite la convivencia de forma suficiente.

3. Donación de sangre. Se fomentará la donación mediante el traslado de la unidad móvil de donaciones con la periodicidad y número de donaciones día que se establezca. Se planteará al Comité de empresa la sistemática para implantar este nuevo sistema en jornada de trabajo.

4. Los permisos oficiales y licencias retribuidas se abonarán a 66 PH.

Art. 26. *Ascensos.*

## • Oficiales 3.ª:

Todo aquel que cumpla diez años en la categoría ascenderá automáticamente.

Ascenso a oficial de 2ª automático para el 20% anual de los trabajadores/as que lleven más de cinco años en la categoría, clasificados por orden de antigüedad (antigüedad reconocida que figura en los recibos de salario).

En el caso de los empleados/as, tendrán remuneración de oficiales de 2ª cuando lleven más de cinco años en la categoría, siendo la parte correspondiente al ascenso como dispone el párrafo anterior para el ascenso a oficiales de 2ª.

Efectos económicos a 1 de enero.

## • Oficiales 2.ª:

Los oficiales de 2ª que lleven más de dos años en la categoría podrán presentarse a examen de ascenso a oficial de 1ª por el método que figura en el anexo I.

Se ofertarán cada dos años, plazas equivalentes al 20% del potencial por oficios que cumplieren la condición anterior, ajustándose al número entero más próximo por defecto o por exceso.

Cada oficio tendrá una plaza como mínimo.

Los años sin exámenes se programarán cursos formativos voluntarios para la promoción.

Dejan de realizarse prácticas previas al examen.

Efectos económicos desde 1 de enero.

Inicio en 2010.

De forma excepcional en 2012, ascenderán a oficiales 1ª todos los operarios que lleven en la categoría de oficial de 2ª diez o más años.

## • Oficiales 1.ª:

Los oficiales de 1ª que lleven más de dos años en la categoría, podrán optar a los ascensos a 1ª especial.

Se ofertarán cada dos años plazas equivalentes al 15% del potencial por oficios que cumplieren la condición anterior, ajustándose al número entero más próximo por defecto o por exceso.

Cada oficio tendrá una plaza como mínimo.

El ascenso se obtendrá por orden de puntuación.

La nota se obtendrá por la suma de los puntos obtenidos en la evaluación del desempeño que tendrá un valor máximo del 70% y el cómputo de antigüedad a razón de 3 puntos por año en la categoría, con un máximo de 30 puntos.

Efectos económicos a 1 de enero. Inicio en 2010.

## • Grupos profesionales:

Durante la vigencia del convenio se estudiará lo relativo a la implantación de los grupos profesionales, tal y como dicta la legislación vigente.

En ese marco podrán estudiarse con detenimiento las solicitudes de creación de algunos grupos profesionales nuevos solicitadas principalmente para el área de garantía de calidad.

Art. 27. *Formación.*

La Comisión de formación colaborará en la elaboración de los planes de formación en base a las necesidades reales existentes en todos los ámbitos de la empresa. Para el desarrollo de los mismos, la cantidad destinada a formación ascenderá a 72.138,84 euros en 2012 y en 2013 lo que corresponda tras la aplicación del incremento pactado.

La empresa asumirá el coste íntegro de la comida de aquellas personas de turnos de mañana, que deban quedarse a comer en factoría para asistir a cursos formativos.

Art. 28. *Empleo.*

La empresa renuncia en el período de vigencia del convenio actual a la contratación de trabajadores/as directos a través de empresas de trabajo temporal.

La plantilla a 31 de diciembre de 2011 se situó en un total de 780 personas para un compromiso de convenio 2009-2011 de 760 personas fijas.

La plantilla fija prevista para fin de 2013, sin incluir los jubilados parciales, teniendo en cuenta las previsiones actuales será de 757 personas.

Estas previsiones de plantilla no incluyen para su cálculo las jubilaciones anticipadas de personal de 58 y 59 años (nacidos en 1953 y 1954) que pudieran producirse.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo la empresa no realizará extinciones de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción sin acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Durante 2012 se promoverán acciones de promoción interna.

La empresa mantiene su compromiso de realizar las gestiones tendentes a recuperar trabajos relativos a la fabricación de subconjuntos de acabado.

Los becarios (a excepción de la FCT) percibirán una compensación equivalente al SMI en cómputo de ocho horas. La duración de las becas no será mayor de seis meses sin contar el período FCT

En cuanto a la duración de los contratos eventuales, el presente convenio se remite a lo que se pacte en el convenio colectivo provincial de Zaragoza para la Industria Siderometalúrgica en materia del artículo 15.1 b) del ET.

Los trabajadores/as adquirirán la condición de fijos conforme a lo dispuesto en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 29. *Jubilaciones.*

Se aplicará la jubilación parcial durante 2012 de acuerdo con la legislación vigente.

Asimismo será de aplicación lo dispuesto en la disposición transitoria decimoséptima de la Ley General de Seguridad Social a los efectos de facilitar la jubilación parcial con contratos de relevo.

La empresa se compromete a aceptar las solicitudes que al respecto se formulen, siempre que el trabajador/a solicitante tenga una presencia activa y real (es decir, no se encuentre en situación de incapacidad temporal), durante los dos meses anteriores al inicio de la situación de jubilación parcial y existan trabajadores/as con contrato temporal que puedan ser contratados como relevistas.

En caso de no cumplirse los antecitados requisitos, la empresa podrá, no obstante, acceder a la solicitud, si existieran circunstancias médicas que a su juicio lo aconsejaran.

Se realizará un contrato individual con cada trabajador/a interesado en pasar a jubilado parcial, el cual contendrá las condiciones de dicho estatus, siendo imprescindible asumir que no computarán antigüedad para los premios de vinculación de 25 y 50 años.

La empresa estudiará la normativa en materia de anticipo de la edad de jubilación relativa a trabajadores/as con exposición a los riesgos del amianto, manteniendo una actitud favorable en este capítulo.

## CAPITULO V

## RETRIBUCIONES

Art. 30. *Retribuciones generales.*

1. Se entenderá por retribuciones generales el cómputo de percepciones totales anuales que son consecuencia de:

—La categoría profesional.

—El punto hora desarrollado.

—Las antigüedades.

—El total de horas efectivas de trabajo al año.

—El plus de transporte.

2. Para cada categoría profesional comprenden los siguientes conceptos:

—Salarios o sueldos de convenio, extendidos tanto a días trabajables como a domingos y fiestas abonables y a días de vacación, según la columna I del anexo II.

—Primas e incentivos correspondientes a las horas efectivas de trabajo al año y dependiendo del punto hora desarrollado. Para las horas correspondientes al período de vacaciones se tomará la media de primas conseguida en las horas de trabajo de los tres meses anteriores a la liquidación, excepto cuando el paro general de la plantilla de operarios/as directos, en los tres meses, supere el 5%, que se considerará de presencia.

—Antigüedad.

—Plus de transporte.

Art. 31. *Tasa horaria y forma de pago.*

1. El cálculo de las retribuciones se efectuará mediante las siguientes fórmulas:

Para el 2012:

$$\text{Operarios/as} = \frac{(\text{SD} + \text{AD}) 365}{1.773,18}$$

$$\text{Empleados/as} = \frac{(\text{SM} + \text{AM}) 12}{1.773,18}$$

$$\text{Mandos} = \frac{(\text{SM} + \text{AM}) 12}{1.806,04}$$

Para 2013, lo que resulte.

2. En las columnas primeras de la tabla (TH) figura la tasa horaria para cada categoría, sin antigüedad ni eventuales, a efectos orientativos.

3. De conformidad con el artículo 29.4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores/as de la factoría percibirán sus retribuciones a través de cajas de ahorro.

4. La forma de pago será la pactada entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores según consta en acta de la Comisión de interpretación y vigilancia del convenio, acta número 5, de 30 de noviembre de 2010.

Art. 32. *Retribución anual a 80 puntos/hora con objetivo.*

Es el total anual que percibe un trabajador/a, sin la antigüedad, por los siguientes conceptos y en el supuesto de que desarrolle siempre un punto hora a 80 PH.

a) Los salarios o sueldos de convenio, extendidos a 365 días, cuya retribución se efectuará multiplicando la tasa/hora por 1.773,18 horas en el 2012 y lo que resulte para 2013.

b) Las primas normales "Bedaux" correspondientes a dicho punto hora, cuyo importe se refleja en las columnas II y III del anexo II y artículo 33, por el número de horas de trabajo efectivo más las horas correspondientes a vacaciones.

c) Las primas a objetivo correspondientes a dicho punto hora cuyo importe se detalla en la columna IV del anexo II y artículo 33, por el número de horas de trabajo efectivo, más las horas correspondientes a vacaciones.

d) Las gratificaciones extraordinarias.

e) La cuantía de estas retribuciones anuales a 80 PH y objetivo está tabulada en la columna número IX del anexo II.

Art. 33. *Primas.*

1. Los distintos valores de primas vienen especificados en las columnas II a IV del anexo II. Para su correcta aplicación habrá que tener en cuenta que el valor punto es constante en los siguientes tramos:

• Sistema "Bedaux":

—De 60 a 66.

—De 66 a 80 y siguientes.

• Sistema objetivo:

—Se comienza a percibir a partir de 75 PH.

—De 75 a 80.

Para hallar los valores punto de los tramos señalados anteriormente se aplicarán las siguientes fórmulas:

—Valor punto "Bedaux" entre PH 66 y PH 60:

$$\frac{\text{Importe PH 66 tabla}}{6}$$

—Valor punto "Bedaux" entre PH 80 y PH 66:

$$\frac{\text{Importe PH 80} - \text{Importe PH 66}}{14}$$

—Valor punto objetivo entre PH 80 Obj. - Importe PH 66:

$$\frac{\text{Importe PH 80 Obj.} - \text{Importe PH 66}}{14}$$

2. Las tarifas de primas pactadas en este convenio sustituirán a lo establecido en el artículo 73 de la Ordenanza Siderometalúrgica derogada, respecto a la garantía del 25% del salario base.

Art. 34. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Para los empleados/as y operarios/as las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, que se establecen en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, serán las que aparecen en las columnas VII y VIII del anexo II.

2. Dichas gratificaciones se percibirán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se devenguen.

3. Las gratificaciones se abonarán con los salarios vigentes en el momento del abono, el 15 de julio y el 15 de diciembre, y, en el supuesto de que alguna de estas fechas fuera festiva, el día anterior.

Art. 35. *Dietas.*

Las dietas estarán sujetas a retención, a cuenta del IRPF, según la legislación vigente.

1. Dietas estatales:

Para el año 2012 se incrementan en un 3%.

Las dietas para el personal obrero y empleado se establecen en las siguientes cuantías para el año 2012:

—Comida: 33,27 euros.

—Cena: 33,27 euros.

—Varios: 12,25 euros.

—Kilómetros coche propio: 0,34 euros/kilómetro.

Para el año 2013 dichos importes se actualizarán, a su vez, sobre la base del IPC correspondiente.

Para estancias inferiores a tres meses, previamente programadas y aceptadas por el trabajador o la trabajadora, durante los primeros siete días se abonarán los conceptos de comida, cena y varios al 100%. Para estancias de duración superior a siete días las dietas a partir del octavo día serán el 82% de las cantidades señaladas, equivalente a 64,60 euros por día.

Para estancias superiores a tres meses e inferiores a un año, previamente programadas y aceptadas voluntariamente por el trabajador o la trabajadora, durante los siete primeros días serán el 100% de los conceptos de comida y cena. A partir del octavo día y hasta la finalización del segundo mes, el 80% de los mismos conceptos. A partir del primer día del tercer mes y hasta la finalización del sexto mes percibirán como dieta el 70% de los conceptos anterior-

mente señalados. Este porcentaje se reducirá al 67% a partir del primer día del séptimo mes.

Estos porcentajes de dietas suponen las siguientes cantidades mensuales:

—Primer mes: 1.690,12 euros.

—Segundo mes: 1.596,96 euros.

—Tercer al sexto mes: 1.397,34 euros.

—Séptimo mes en adelante: 1.337,45 euros.

La empresa se hará cargo de la gestión y abono del alojamiento, que incluirá el desayuno. Cuando por causa justificada no sea posible desayunar en el lugar de alojamiento, se abonará, previa justificación del gasto, el importe correspondiente al desayuno por un importe máximo de 8,11 euros. En todo caso, y para estancias que así lo requieran, se fijará una escala de gastos en cada caso para facilitar la gestión de este capítulo.

2. Dietas internacionales:

La empresa se hará cargo del abono del alojamiento, transporte público y lavandería.

Para estancias programadas inferiores a tres meses serán de aplicación los conceptos y cuantías establecidas para el ámbito estatal (comida, cena y varios) incorporando, en su caso (cuando no esté incluido en el alojamiento) el concepto de desayuno (8,11 euros).

Para estancias superiores a tres meses e inferiores a un año, previamente programadas y aceptadas voluntariamente por el trabajador o la trabajadora, se incorpora el concepto de desayuno (8,11 euros), aplicándose a su vez el incremento del IPC correspondiente, en cada año de vigencia, en los conceptos de comida, cena y desayuno. Durante los primeros siete días se abonará el 100% de los conceptos de desayuno, comida y cena. A partir del octavo día y hasta finalizar el mes, el 80%. Además, se incrementarán estos valores, en función del tiempo de estancia, a razón de un 4% por cada tramo definido, favoreciendo la permanencia, resultando la escala siguiente:

—Primer mes: 1.896,11 euros.

—Segundo mes: 1.971,95 euros.

—Tercer a sexto mes: 2.050,83 euros.

—Séptimo mes en adelante: 2.132,86 euros.

Para estancias superiores a un año, previamente programadas y aceptadas voluntariamente por la trabajadora o el trabajador, se abonarán 2.132,96 euros desde el primer día.

Se establece un plus de disponibilidad a aplicar de la siguiente manera: desde el inicio hasta el sexto mes de permanencia, se abonará a razón de 4,38 euros/día. A partir del séptimo mes de permanencia, se abonará a razón de 7,28 euros/día, por todo el período de desplazamiento restante.

Para el año 2013 dichos importes se actualizarán en el mismo porcentaje que los salarios de dicho período.

La determinación del factor corrector "K" para adaptar las dietas a cada país de desplazamiento, se efectuará al inicio del desplazamiento, siendo revisado el montante que así se fije, en años sucesivos, en el mismo valor del aumento del índice de los precios al consumo de cada país.

El importe será abonado en la moneda del país de destino, tomando como referente el tipo de cambio entre el euro y la moneda del país de que se trate, el primer día hábil de cada año.

Al personal desplazado por períodos superiores a un año se le abonará el exceso de equipaje, tanto de ida como de vuelta, hasta 50 kilogramos.

En los desplazamientos al extranjero se procurará alojamiento lo más próximo posible al lugar de trabajo, garantizando condiciones razonables de confort.

Las horas ordinarias motivadas por el viaje que excedan de la jornada laboral se disfrutarán de inmediato a la llegada a destino.

De acuerdo con el artículo 40, punto 4 del ET, en los casos de desplazamiento de duración superior a tres meses, el trabajador/a tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales las de viaje.

En todos los casos se concretará una póliza de aseguramiento de accidentes, así como, en los casos necesarios, de asistencia sanitaria.

La fecha de salida deberá ser comunicada a los operarios/as con una antelación de siete días.

La empresa facilitará al operario o a la operaria toda la información y medios conocidos para prevenir trastornos de la salud.

Se atenderá en cada caso, en función del período de permanencia y de la oferta educativa de cada país, la escolarización de hijas e hijos que se desplacen al extranjero, en las condiciones más asimilables al lugar de origen.

Se podrán realizar tres llamadas telefónicas semanales a cargo de la empresa, que no excedan de diez minutos, siendo las mismas fuera de la jornada laboral.

3. Viajes:

Para desplazamientos, se establece la siguiente escala:

—Entre 6 y 8 meses: Un viaje, además del de ida y vuelta.

—Entre 9 y 12 meses: Dos viajes, además del de ida y vuelta.

—Más de 1 año: Tres viajes, además del de ida y vuelta.

Para estancias programadas superiores a un año, durante el primer año de desplazamiento se tendrá en cuenta la siguiente aplicación:

Cuando transcurran entre 1 y 4 meses desde la partida inicial hasta fin de año:

—Un viaje, además del de ida y vuelta.

Cuando transcurran entre 5 y 8 meses desde la partida inicial hasta fin de año:

—Dos viajes, además del de ida y vuelta.

Cuando transcurran entre 9 y 12 meses desde la partida inicial hasta fin de año: —Tres viajes, además del de ida y vuelta.

No se admitirá la acumulación de los mismos de un año para otro (salvo requerimiento por parte de la empresa) ni tampoco podrán ser reembolsadas económicamente en el supuesto de que no se utilicen.

Para el caso de desplazamiento de unidad familiar, dispondrán de dos viajes al año por cada miembro de la unidad familiar (cónyuge y descendientes), incluida la trabajadora o el trabajador, además del de ida y vuelta.

Se facilitarán cursos de aprendizaje del idioma del país de destino.

#### 4. Kilometraje:

El kilometraje se abonará a razón de 0,34 euros/kilómetro durante la vigencia del convenio.

El Comité de empresa realizará el seguimiento de estas condiciones.

#### Art. 36. *Pluses.*

##### • Complemento de puesto de trabajo

El complemento de puesto de trabajo está ligado al puesto desempeñado y lo aplicará directamente RR.HH. Incluye las percepciones anteriores en materia de tóxico penoso y peligroso.

Se mantiene lo pactado en el anterior convenio colectivo 2009-2011 respecto a los operarios/as o empleados/as que de forma permanente venían percibiendo cantidades por estos conceptos mayores a las ofertadas en dicho convenio como complemento de puesto de trabajo, percibiendo la cantidad ofertada, y el diferencial, pasó a convertirse en complemento “ad personam”.

En este convenio 2012-2013 se acuerda absorber en el salario base lo equivalente en cantidad a una causa de los antiguos complementos de tóxico penoso y peligroso, renunciando a plantear de nuevo reivindicaciones relativas a complementar por estas cuestiones de toxicidad peligrosidad o penosidad, ya que quedan absorbidas en los salarios con este nuevo convenio.

Los nuevos complementos de puesto de trabajo para 2012 serán los siguientes:

—Soldadura: 0,595 euros/hora.

—Enderezado de chapa de acero (cajas): 0,595 euros/hora.

—Mecanizado: 0,214 euros/hora.

—Pintura (+ el plus de pistola, como en la actualidad): 0,214 euros/hora.

—Montaje de suelos en vehículos: 0,214 euros/hora.

—Corindonado (aplicación pistola incluida): 1,952 euros/hora.

—Puesto de trabajo de operarios/as diferentes a los anteriores: Absorbido.

En caso de que cualquier operario/a fuese destinado a posiciones donde el complemento de puesto de trabajo fuese mayor al que percibía incluido el “ad personam” resultante de la conversión descrita en el párrafo tercero, le sería absorbido este último, de manera que no percibiera una cantidad total mayor a la correspondiente a su puesto de trabajo.

Si retornase a su situación de partida, volvería a tener el complemento que tenía previamente.

Los pluses de nocturnidad, turnos, turno de noche, aplicación pistola pintores/as, transporte, y jefe/a de equipo serán en 2012 los que figuran en el anexo III, para todos los trabajadores/as.

El plus de turnicidad lo percibirán todos aquellos trabajadores/as que trabajen a turno.

El plus de carencia de calefacción se aplicará únicamente a los operarios/as que tengan más del 50% de su actividad al aire libre en la temporada de invierno (desde 1 noviembre hasta final de marzo); su cuantía aparece en el anexo III.

En caso de que durante dicho período y en jornada completa los operarios/as de fábrica no pudieran disponer de calefacción, percibirían dicho plus hasta que el servicio se restableciera.

Para el 2012 y 2013 se revisarán su cuantía en el mismo porcentaje que el incremento de la masa salarial.

#### Art. 37. *Antigüedad.*

Los complementos en concepto de antigüedad (quinquienios) que se han pactado y serán de aplicación son exclusivamente los que figuran en la columna V del anexo II del presente convenio.

Los quinquenios generados como antigüedad tendrán efectos económicos el día primero del mes siguiente al de cumplimiento.

#### Art. 38. *Desgaste de herramienta.*

El personal de oficina técnica y los carpinteros percibirán por este concepto las cantidades fijadas en el anexo III.

Ambas cantidades se revisarán con el mismo incremento que la masa salarial de cada uno de los años de vigencia.

#### Art. 39. *Paros.*

Se cobrarán por los salarios de convenio, más una prima igual a 66 PH “Bedaux” y la antigüedad.

#### Art. 40. *Esperas.*

Se cobrarán con un punto hora supuesto igual a:

0,6 (PHr – 60) + 60, siendo PHr el punto hora desarrollado en la ejecución del trabajo en que se produce la espera o en su defecto en el último boletín ejecutado.

#### Art. 41. *Boletines a no control.*

En aquellos casos en que el trabajador/a esté prestando habitualmente su actividad por el sistema de objetivos y se le encomiende a continuación un trabajo a no control, cobrará durante la ejecución del mismo la actividad que se le aprecie en el trabajo encomendado valorada a objetivo.

#### Art. 42. *Masa salarial.*

Los crecimientos de la masa salarial bruta se calcularán en condiciones de homogeneidad respecto a cada uno de los períodos de comparación (años

2012-2013), tanto en lo que respecta a plantillas de personal como al régimen privativo de trabajo, jornada legal o contractual niveles de productividad, horas extraordinarias efectuadas y otras condiciones laborales, computándose en consecuencia por separado las cantidades que a variaciones en tales conceptos.

##### • Incrementos salariales:

—El conjunto de percepciones básicas individuales a 80 PH vigentes a 31 de diciembre de 2011 se aumentarán en un 0,20% sobre el IPC de referencia de 2011, equivalente a un 2,6% fijo proporcional.

—Año 2013: El conjunto de percepciones básicas individuales a 80 PH vigentes a 31 de diciembre de 2012 se aumentarán en un 0,20% sobre el IPC de referencia de 2012, todo fijo proporcional.

En ambos casos se computarán por separado antigüedades vegetativas y ascensos.

La aplicación del incremento para 2013 se realizará cuando se conozca oficialmente el índice de precios al consumo de 2012.

A tal fin se reunirá la Comisión paritaria de aplicación del convenio, levantando acta con el resultado acordado y la aplicación a las tablas de cada año que se publicarán en los tablones de avisos y en el BOPZ.

## CAPITULO VI MEJORAS SOCIALES

### Art. 43. *Fondo Social.*

1. Se integrarán en un Fondo Social las siguientes prestaciones de carácter asistencial:

a) Caja de socorros mutuos y fondo de complemento de enfermedad.

b) Becas de residencias infantiles y estudios superiores, y ayudas para estudios medios y enseñanza obligatoria.

c) Complemento de ayuda familiar por hijos.

d) Aguinaldo de Navidad.

2. El fondo social estará administrado por una Comisión paritaria integrada por cuatro representantes de la Dirección y cuatro del Comité de empresa, que actuará conforme sus normas propias.

La Comisión paritaria del Fondo Social podrá suprimir algunos conceptos, modificarlos o crear otros nuevos, sin que por ello se supere el valor de las aportaciones económicas de la empresa con los beneficios que se integran en dicho Fondo en el momento de su constitución.

3. Se extenderán las coberturas del fondo social a los cónyuges o parejas de hecho descritas en el artículo 25.2 de este convenio colectivo de para trabajadores/as en activo, siempre que no perciban ayudas en sus empresas.

4. La aportación económica anual de la empresa al Fondo Social se incrementará en el mismo porcentaje que la masa salarial de cada uno de los años de la vigencia de convenio, y en la misma proporción se incrementará la aportación que el trabajador/a voluntariamente realiza a la Caja de Socorros Mutuos para ser acreedor de los derechos derivados de la misma.

5. Durante 2012 y 2013 se mejorará la aportación de la empresa al fondo social con 25.000 euros adicionales al importe aportado actualmente para el seguro de vida.

6. La aportación de los trabajadores al fondo social se establece durante la vigencia del convenio en 5 euros/mes.

7. A su vez con un criterio de equidad, en el seno de la Comisión de Fondo Social se ajustarán y equilibrarán las prestaciones actuales de socorros mutuos, con un tope anual; estas cuantías serán aprobadas por mayoría ponderada de los integrantes de la Comisión.

### Art. 44. *Lavandería.*

Se mantiene el servicio integral de suministro de ropa de trabajo y lavandería bajo la modalidad de “renting” para todos los trabajadores/as y empleados/as, asumiendo la empresa el coste de dicho servicio. Se informará a la representación de los trabajadores sobre la evolución de dicho servicio.

### Art. 45. *Servicio de comedor.*

En aquellos casos en que el horario de trabajo determine el comer en la factoría, a todo trabajador/a que así lo haga se le abonará el 50% del importe de cada comida.

### Art. 46. *Transporte.*

El servicio de autobuses de empresa será gratuito para los trabajadores/as en turno de mañana con inicio a las 7:00 horas.

La empresa gestionará dicho servicio. Para ello solicitará tres ofertas a empresas del sector transporte con el condicionante de no superar los treinta minutos máximos por línea, aplicando criterios de eficiencia en el servicio. Se tendrá en consideración las especiales circunstancias de las rutas de extrarradio. Una vez estudiadas las ofertas, se aportará información al Comité de empresa.

##### • Plus de extrarradio.

Establecido para poblaciones sin ruta de autobús.

—Poblaciones en un radio de 10 kilómetros del centro de trabajo: 1,625 euros/día.

—Más de 10 y menos de 15 kilómetros del centro de trabajo: 1,707 euros/día.

—15 kilómetros o más del centro de trabajo: 1,792 euros/día.

Actualizable en el mismo porcentaje que el incremento de la masa salarial.

### Art. 47. *Préstamos vivienda.*

Durante la vigencia del convenio se concederán las siguientes cantidades y cuantías en concepto de préstamos de vivienda a quienes reúnan las condiciones reglamentariamente establecidas:

— Año 2012: Treinta concesiones de 15.500 euros.

— Año 2013: Treinta concesiones de 15.500 euros.

A pagar en diez años al 1% de interés, sin reasignación de posibles cantidades sobrantes.

En el supuesto de que no haya peticiones para el primer préstamo, se podrá conceder a los peticionarios de segundo préstamo, por las causas siguientes:

— Necesidad de vivienda por separación judicial o divorcio.

— Compra de nueva vivienda, con venta de la ocupada actualmente, por mejora.

Los préstamos se concederán con los mismos requisitos que en la actualidad. La Comisión de Fondo Social tratará sobre la necesidad de adaptación de los requisitos necesarios para tener acceso a dichos préstamos. Se mantendrán los criterios actuales hasta la obtención de un acuerdo en esta materia.

Art. 48. *Prestaciones por invalidez o muerte.*

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total o absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al trabajador/a la cantidad de 45.000 euros a tanto alzado y por una sola vez.

Si en el convenio provincial de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza se pactaran cantidades superiores, se aplicarían estas.

El haber percibido la indemnización establecida en caso de incapacidad permanente total no excluye su percepción en posteriores ocasiones, si estas se derivan de un hecho causante distinto.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo o, en su defecto, la viuda o derechohabientes.

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

Este artículo entrará en vigor un mes después de la firma del convenio.

Art. 49. *Seguro de vida.*

Con el objetivo de cubrir las contingencias de tipo no laborales o comunes, se establece un seguro colectivo de vida concertado para toda la plantilla de forma que de producirse el fallecimiento de un trabajador/a en activo por causas comunes, los herederos legítimos o derechohabientes percibirán 12.000 euros.

La empresa aportará para el mantenimiento de dicha póliza (20.899,22 + 25.000 adicionales según consta en el artículo 43.5), son un total de 45.899,22 euros para el año 2012 y para el año 2013 lo que corresponda una vez aplicado el incremento de convenio pactado.

El resto, hasta el importe total de la póliza, se cubrirá del Fondo Social. Si hubiera excedentes por baja siniestralidad, pasarían a integrar el Fondo Social.

Esta cobertura será incompatible con la descrita en el artículo 48, puesto que se originan por diferente contingencia.

Este artículo entrará en vigor un mes después de la firma del convenio.

Art. 50. *Complementos en incapacidad temporal.*

En la IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional se complementará la prestación hasta el 100% de la percepción en activo desde el inicio.

El Comité de empresa recibirá periódicamente información en forma de relación nominal de los procesos de IT activos.

Se fomentará la colaboración entre la representación de los trabajadores/as y la empresa con el objetivo de reducir los índices de absentismo.

En ningún caso la suma entre la prestación y el complemento superará la percepción del salario en activo.

La cantidad destinada a sostener económicamente el complemento por enfermedad común y accidente no laboral a cargo del Fondo Social se establece en 35.959,51 euros, cantidad que se incrementará en los próximos ejercicios en el mismo porcentaje que lo haga la masa salarial. El exceso se abonará directamente por la empresa.

Los empleados/as percibirán los anteriores complementos de IT total o parcialmente, cuando y en la medida que la suma de la prestación de la Seguridad Social y su complemento de enfermedad, sea inferior a las aquí estipuladas.

Tabla y sistema de compensaciones en IT común para 2012-2013:

TABLA Z		2012_2013			
I.T.	% Absentismo E.Común.				
Periodo	4,00%	4,01 5,00%	5,01 5,50%	>5,50%	
1º_20º	100%	5,7 *1	3,11 *1	--- *2	
21º_30º	100%	6,22	6,22	3,11	
>2º MES	100%	100%	100%	5,70	

\* 1 (Si el absentismo es igual o menor del 5,5%)

Se abonará el 100% del salario día , durante los tres primeros días de baja del año . Esta práctica deja sin efecto la aplicación anterior de las 41/2 jornadas .

\* 2 (Si el absentismo es mayor del 5,5%)

Se abonará el 60% del salario cada día , durante los tres primeros días de baja del año . Esta práctica deja sin efecto la aplicación anterior de las 41/2 jornadas .

Se aplicará dicha compensación con regulación al porcentaje trimestral acumulado.

El porcentaje de absentismo por IT común se computa exclusivamente con los días/horas correspondientes a dicha contingencia.

Las aclaraciones de contingencia que pudieran producirse y una vez que la resolución sea firme, serán de aplicación sobre los índices de absentismo únicamente en el trimestre en curso y en ningún caso afectarán a los índices de referencia de trimestres ya consolidados.

En los casos de IT común en los que la empresa o la mutua, previo aviso al trabajador/a, deban solicitar la propuesta de alta y la inspección médica o el EVI la concediera, no percibirá complemento de IT común durante los seis meses siguientes a dicha resolución mientras el índice de absentismo de referencia sea igual o mayor al 5%.

Art. 51. *Incapacidades permanentes derivadas de enfermedad común.*

Los trabajadores/as que lo deseen y reúnan las condiciones adecuadas para obtener una invalidez permanente según criterio de la empresa (Servicio Médico), podrán solicitar de esta el apoyo técnico y/o económico para tal fin.

Si la resolución del INSS es de concesión del grado de absoluta IPA o gran invalidez, no habrá indemnización por parte de la empresa.

Si por contra el grado concedido fuera el de invalidez permanente total para la profesión habitual, CAF concederá una indemnización por baja en la empresa del modo siguiente:

Sobre la misma base reguladora de la concesión de la prestación por el INSS se halla el 20%. Con este 20% anual, se calcula la indemnización a cargo de CAF de una sola vez, distinguiendo:

a) Para trabajadores/as con 55 o más años.

En función de la edad, la indemnización será la resultante de multiplicar el 20% anual anterior, por los coeficientes de la siguiente escala:

Edad	Coefficiente
63	6
62	6,5
61	7
60	7,5
59	8
58	8,5
57	9
56	9,5
55	10

b) Para trabajadores/as menores de 55 años.

Para cualquier edad, la indemnización será la resultante de multiplicar el 20% anual anterior por el coeficiente 10.

En aquellos supuestos en los que la resolución de incapacidad permanente total para su profesión habitual del INSS se produzca en los términos del artículo 7 del Real Decreto 1300/1995, se estará a lo establecido en el punto 3 del acta de veintinueve de abril de 1996.

## CAPITULO VII

### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y GESTION MEDIOAMBIENTAL

Art. 52. *Seguridad y salud laboral.*

El Plan anual de Prevención de Riesgos Laborales se elaborará dentro del primer trimestre de cada año. Este Plan incluirá el capítulo de inversiones en materia preventiva.

La empresa mantendrá actualizada la evaluación de riesgos laborales según la legislación vigente. La evaluación de riesgos, se realizará periódicamente y, en todo caso, cada tres años.

Las prioridades de actuación preventiva se propondrán desde el Comité general de seguridad y salud laboral.

Se mantendrán activados en la temporada de invierno (desde 1 de noviembre hasta final de marzo) los sistemas de calefacción en los lugares de trabajo durante los turnos de mañana, tarde y noche, de manera que se aseguren las condiciones de trabajo apropiadas en cuanto a las temperaturas mínimas a mantener según lo dispuesto en la normativa vigente de prevención de riesgos laborales. Dependiendo del número de personas que estén de turno de noche y las condiciones climatológicas, se verá la conveniencia de mantener activados los sistemas de calefacción durante dicho turno.

Las cuestiones planteadas en esta materia serán tratadas en los foros específicos de prevención y, en cualquier caso, en el Comité de seguridad y salud laboral.

En lo referente al control de las subcontratas, se cumplirá lo dispuesto en la legislación vigente.

Los representantes de los trabajadores/as deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos. Los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán en el seno del Comité de seguridad y salud de la empresa.

Se mantendrá el esfuerzo ya iniciado de adecuación de los niveles formativos de los trabajadores/as en materia preventiva, actualizando los mismos a los requerimientos específicos de cada puesto.

Los cursos de formación en PRL se realizarán en horas de trabajo, a excepción de la parte práctica.

• Gestión medioambiental.

Los principales objetivos a desarrollar en materia medioambiental se centran en los siguientes aspectos:

—Recertificación del sistema de gestión según norma ISO 14.001/2004.

—Avanzar en el desarrollo de procesos de pintado con base agua. Para reducir emisiones de compuestos orgánicos volátiles.

—Avanzar en la reducción de los consumos energéticos.

Aualmente se desarrollaran los programas medioambientales donde se definirán las actividades a llevar a cabo para alcanzar dichos objetivos.

## CAPITULO VIII

### DISPOSICIONES FINALES

#### Art. 53. Disposiciones finales.

1. En todo lo no regulado en este convenio de empresa, ambas partes acuerdan hacer remisión expresa de la derogada Ordenanza de Trabajo Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, considerando dicho régimen usos laborales del sector.

Explicítamente prevalecerá lo establecido en este convenio en las siguientes materias:

a) Garantía mínima de aumento de percepciones por aplicación de un sistema de primas a la producción.

b) Cálculo y valor de las pagas extraordinarias de verano y Navidad.

c) Cálculo y valor de plusos, por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos; de jefe/a de equipo, turnicidad y nocturnidad.

d) Ascensos conforme a la normativa a que se refiere el artículo 26.

e) Complemento por antigüedad.

Y en general, en aquellas materias que quedan reguladas de forma distinta a la Ordenanza remitida.

2. En conexión con el presente convenio y para mejorar la productividad de la factoría y los niveles retributivos del personal, la Dirección continuará aplicando el sistema de trabajo por “objetivos” en las condiciones previstas en este convenio.

3. Se continuarán perfeccionando los sistemas de trabajo por “objetivos” para conseguir que el trabajo en el taller se desarrolle durante tiempos globales —apreciados por experiencias propias y ajenas— a realizar por equipos de trabajo preferentemente o de forma individual. Simultáneamente se irá a una valoración de estos resultados comunes, sin tomar cuenta estricta de mediciones cortas o individuales.

#### Art. 54. Vinculación a la totalidad.

El presente convenio se aprueba en consideración a la integridad de sus prestaciones y contraprestaciones establecidas en el conjunto de su articulado; por consiguiente, cualquier variación sustancial de las mismas, por disposición legal o convenio concurrente de ámbito superior, dará lugar a su revisión, con el fin de mantener el equilibrio de su contenido normativo.

## CAPITULO IX

### REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DERECHOS SINDICALES EN LA EMPRESA

Se incorporan al convenio colectivo de CAF, S.A. (factoría de Zaragoza), las siguientes normas que especifican y complementan las establecidas en disposiciones legales de general aplicación.

#### I. COMITÉ DE EMPRESA

##### Art. 55. Comité de empresa.

El Comité de empresa de la factoría de CAF, S.A. (factoría de Zaragoza), es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores/as del centro de trabajo para la defensa de sus intereses. Su constitución, competencias y régimen jurídico se regirán por la normativa legal aplicable y los pactos específicos contenidos en las presentes normas.

##### Art. 56. Comisión permanente.

1. Se constituye en la factoría de CAF, S.A., en Zaragoza una Comisión permanente del Comité de empresa que coordinará las relaciones con la Dirección para tratar de los asuntos en los que debe entender el Comité en sus reuniones ordinarias y extraordinarias.

2. La Comisión permanente del Comité de empresa estará integrada por cuatro vocales, designados en la forma que acuerde el propio Comité.

##### Art. 57. Competencias.

1. Directamente a través de su Comisión permanente o de las comisiones oportunas, el Comité de empresa será informado por la Dirección sobre las siguientes materias:

a) Cada dos meses la Dirección informará al Comité de empresa sobre la evolución de los negocios, producción, perspectivas de mercado y plan de inversiones previstas, o antes si hubiera variaciones sustanciales, especialmente en la carga de trabajo y evolución probable del empleo. Los miembros del Comité se comprometen a guardar secreto de la información que se les facilite con carácter confidencial.

b) De las sanciones impuestas por faltas muy graves, incluidos los despidos.

c) De la necesidad de realizar horas extraordinarias en alguna sección o departamento.

d) De las subcontratas (trabajo procesado por CAF y posteriormente realizado en el exterior), importe y suministradores, y de las contratas que se estén realizando.

e) Con anterioridad a su realización, de los planes de contratación, esta Comisión participará en la parte de selección, correspondiente a las pruebas técnicas de taller para el grupo profesional de operarios/as.

f) Del movimiento mensual de plantilla.

g) Previamente a la salida de cualquier trabajador/a de la factoría de Zaragoza, el Comité de empresa conocerá las circunstancias del viaje y los parámetros utilizados para la obtención de su dieta.

h) De los turnos que se vayan a realizar, así como de los viajes de relevancia.

i) De las contrataciones de eventuales que se realicen para cubrir las sobrecargas producidas en períodos superiores a tres meses

2. El Comité de empresa desarrollará una labor en el ámbito de la participación en la gestión del Fondo Social y comedor.

##### Art. 58. Comisión paritaria de ocupación de plantillas.

Para la información y estudio del paro, realización de horas extras y movilidad de plantillas, se constituye en la factoría de CAF, S.A., en Zaragoza una Comisión paritaria que estará integrada por ocho vocales, de los cuales cuatro serán elegidos por el Comité de empresa y otros cuatro designados por la Dirección.

Siempre que sea posible, la información de referencia se suministrará con carácter previo a su ejecución.

##### Art. 59. Comisión de igualdad y conciliación.

El referente en materia de igualdad y conciliación es el Plan de igualdad de CAF Zaragoza, aprobado por la empresa y la representación de los trabajadores, que contiene a su vez el protocolo de actuación para los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Está constituida oficialmente la Comisión de igualdad y conciliación con los mismos derechos y obligaciones que el resto de comisiones dispuestas en convenio.

Se fomentará la participación de las mujeres en la Comisión de igualdad y conciliación, proponiendo que al menos una mujer participe en dicha comisión; el método para su designación corresponderá al Comité de empresa.

Para dicho cometido contará con el tiempo necesario para asistir a las reuniones.

Esta participación quedará sin efecto cuando entre los miembros del Comité de empresa existan mujeres que realicen esta función.

Se prestará especial atención al capítulo de la incorporación y, por tanto, a las candidaturas de mujeres en cualquiera de los procesos de selección, aplicando criterios de no discriminación e igualdad de oportunidades que adecuen progresivamente las incorporaciones a los porcentajes de mujeres existentes en cada una de las áreas formativas o de especialidad.

##### Art. 60. Comité de seguridad y salud.

El Comité de seguridad y salud, constituido conforme al artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tendrá todas las competencias que dicha ley le atribuye.

Será en el seno del Comité general de seguridad y salud donde se tratarán los casos de aquellos trabajadores/as que por su estado de salud necesiten adaptaciones en su puesto de trabajo o bien deban de ser recolocados en puestos acordes a su situación de salud, de forma temporal o definitiva.

##### Art. 61. Reuniones.

Las convocatorias de las reuniones del pleno del Comité de empresa se entregarán al Departamento de Personal con veinticuatro horas de anticipación.

##### Art. 62. Crédito de horas.

1.1. Los miembros del Comité de empresa dispondrán individualmente de un crédito de 40 horas al mes retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, así como para la asistencia a cursos de formación organizados por las centrales sindicales u otras Instituciones, que deberán acreditar la inscripción y asistencia.

1.2. Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

2. No se incluyen en el cómputo del crédito de horas mencionado:

2.1. Una reunión ordinaria al mes, o doce al año.

2.2. Las reuniones ordinarias de la Dirección con las siguientes comisiones:

a) Comisión de tiempos.

b) Comisión de aplicación del convenio.

c) Comisión de ascensos.

d) Comisión del Fondo Social.

e) Comisión de formación.

f) Comités de seguridad y salud (también se excluye del cómputo la previa del día anterior, en visita de los delegados de prevención por la factoría).

g) Comisión de ocupación de plantillas.

h) Comisión de transporte.

i) Comisión de igualdad y conciliación.

2.3. La reunión de la permanente del Comité (diaria de 13:00 a 15:00 horas) o hasta el equivalente al número de horas mensuales que resulten de multiplicar por dos el número de días de trabajo, siempre que se hubieran empleado y se justifiquen.

2.4. Las que utilicen el presidente y el secretario del Comité entre las 12:00 y las 13:00 horas, a diario, o hasta el equivalente del número de horas que resulten de multiplicar por dos el número de días de trabajo, siempre que se hubieran empleado y se justifiquen.

2.5. Las necesarias para asuntos especiales si se acordara con la Dirección un número determinado de horas.

2.6. Las reuniones de la Comisión deliberadora del convenio colectivo de la factoría.

2.7. Los desplazamientos a Beasain para asistir a las reuniones del Consejo de Administración de Cartera Social.

2.8. Las reuniones del órgano de participación.

Art. 63. *Consultas y desplazamientos en la factoría.*

1. Las consultas de los trabajadores/as a un miembro del Comité que se refieran a asuntos de una sección o departamento deberán ser resueltas, a ser posible, por los miembros del Comité que tengan su puesto de trabajo en aquellas dependencias y si no los hubiere, por quien designe el presidente del Comité.

2. Si se trata de algún problema que el miembro del Comité en la sección o departamento no pudiera resolver, intervendrá también la Comisión permanente en las horas fijadas en el artículo anterior, número 2, punto 3.

3. Cuando algún miembro del Comité necesite dejar su puesto de trabajo por razón de función representativa, lo comunicará a su jefe/a respectivo antes de las 10:00 horas del día anterior y rellenará el oportuno impreso. No obstante, cuando se trate de realizar gestiones urgentes en el interior de la factoría, es suficiente que lo comunique el mismo día a su jefe/a inmediato.

4. En el momento en que cualquier miembro del Comité sobrepase las cuarenta horas, la Dirección lo pondrá en conocimiento del presidente del Comité y del interesado, al objeto de que cese la utilización de horas para asunto sindicales.

5. Cuando la utilización de horas en asuntos sindicales perturbe la marcha de la producción, la Dirección de la empresa podrá trasladar de puesto de trabajo al miembro del Comité afectado, previa comunicación razonada al presidente del Comité y sin que ello pueda suponer ninguna discriminación económica ni profesional, sin perjuicio de los recursos legales.

Art. 64. *Asambleas.*

La empresa autorizará la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de dieciséis asambleas y doce horas anuales durante la vigencia del presente convenio de empresa. Dichas asambleas lo serán de todos los trabajadores/as de la empresa.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de empresa a iniciativa del mismo o a requerimiento del delegado de la sección sindical de empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo, y hasta el límite de las dieciséis asambleas y doce horas señaladas.

El Comité de empresa estará obligado a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sea requerido por el delegado de una sección sindical de empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados que represente, como mínimo, al 33% de la plantilla total de la empresa.

La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el orden del día de la misma.

La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

Por razones excepcionales y fundamentadas, la empresa podrá modificar la fecha de celebración, y de igual forma, la representación de los trabajadores/as podrá reducir el plazo de preaviso a veinticuatro horas.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de prima de producción.

En cuanto a las asambleas no retribuidas seguirán celebrándose fuera de las horas de trabajo, conforme a los usos y costumbres establecidos.

## II. CENTRALES SINDICALES

Art. 65. *Afiliados.*

1. Los trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales según sus estatutos.

Tendrán derecho a nombrar hasta dos delegados sindicales las secciones sindicales que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección del Comité de empresa, los que no lleguen a este porcentaje estarán representados por un solo delegado.

Los delegados de las respectivas centrales deberán ser trabajadores/as en activo.

2. Las centrales sindicales con un 10% de afiliación en la empresa dispondrán para las reuniones de sus secciones sindicales fuera de las horas de trabajo de ocho horas pagadas anuales, siempre que la cuota sindical mensual no sea inferior a 6,01 euros. A estos efectos se computarán como afiliados únicamente aquellos que la empresa tenga constancia a través del descuento de cuota sindical en nómina.

Las reuniones serán convocadas por el o los delegados sindicales y comunicadas a la Dirección.

La retribución de estas reuniones se realizará sobre salarios reales, sin prima de producción.

El abono a los afiliados asistentes a la reunión se efectuará a través de delegado sindical, calculándose según una tasa media de los asistentes.

3. La empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores/as, siempre que estos por escrito autoricen a efectuar los descuentos, las cuotas de afiliación de las centrales sindicales, debiendo aquellos indicar la cuantía de la cuota sindical, la central a que pertenecen y la cuenta corriente a la que debe ser transferida la mencionada cantidad, hasta que se produzca orden en contrario del trabajador/a. La Dirección de la factoría entregará copia de las transferen-

cias a los delegados de las centrales sindicales respectivas y el justificante al trabajador/a, siempre que se lo dé la central.

4. Podrán quedar excedentes por reserva del puesto de trabajo los trabajadores/as que ostentaran cargos en la central sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado y nacional en cualquier otro nivel. Tal situación se extenderá hasta el mes siguientes al cese en el mencionado cargo, pero debiendo solicitar el reintegro dentro de dicho período.

Art. 66. *Funciones y actuación de los delegados.*

1. Los delegados de las centrales representan y defienden los intereses de la central de la cual son miembros y de los afiliados a aquella en la empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su central y la Dirección de la empresa.

2. Podrán asistir con voz y sin voto a las reuniones del Comité de seguridad y salud, a las del Comité de empresa y, también, a la Comisión paritaria del convenio si hubo miembros de aquella central en la Comisión deliberadora del convenio.

3. Serán oídos por la empresa en el tratamiento que, por su carácter laboral-colectivo, afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados al sindicato. Por su parte, la Dirección de la factoría informará en las mismas materias que, en virtud de lo dispuesto en la ley y en este convenio, ha de hacerlo al Comité de empresa.

4. Los delegados de las centrales sindicales tendrán acceso a la misma documentación que la Dirección debe poner a disposición del Comité de empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias calificadas por la ley como reservadas y sometidas a tal sigilo, así como en otras informaciones que la Dirección le proporcione con tal carácter.

5. Los delegados de las centrales tendrán un crédito de cuarenta horas retribuidas al mes para realizar sus funciones, y las mismas garantías que los miembros del Comité de empresa.

6. Los delegados de las centrales podrán fijar en los tablones de anuncios que la Dirección destine a este fin, avisos y propaganda que puedan interesar a sus afiliados/as y a los trabajadores/as sobre asuntos laborales y sociales.

7. Serán informados y oídos con anterioridad a la imposición de cualquier sanción a los afiliados a su central sindical.

8. Podrán mantener reuniones con sus afiliados/as.

9. La Dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado representante de la central sindical ejerza sus funciones y tareas que, como tal, le correspondan y a las cuales se ceñirá.

10. Gozarán de las mismas facilidades de acumulación previstas en el artículo 62.1.2 para los miembros del Comité.

## ANEXO I

### *Sistemática para las pruebas de ascensos de oficial 2.º a 1.º*

1. Las pruebas se efectuarán durante el primer trimestre del año.

2. Baremos.

2.1. Operarios/as.

Las pruebas se efectuarán en taller con las siguientes valoraciones:

	1.º fase	2.º fase	3.º fase
Prueba de práctica	100%	70%	60%
Nota de taller		30%	25%
Antigüedad			15%

2.2. Empleados/as.

Para los empleados/as se aplicarán de la siguiente forma:

	1.º fase	2.º fase	3.º fase
Prueba de aptitud	100%	75%	65%
Nota departamental		25%	20%
Antigüedad			15%

Las pruebas constarán de las calificaciones del punto 2, con las siguientes fases:

Primera fase :Prueba práctica que será eliminatoria, debiendo superar el 65% de la máxima calificación alcanzable en esta prueba para pasar a la fase siguiente.

Segunda fase: Si se supera el 70% de las calificaciones de esta fase se tendrá opción a ascender.

Tercera fase: Los que alcancen o superen el tope anterior de la segunda fase se ordenarán por orden preferente tomando como base los factores y notas de la tercera fase del punto 2.1 y 2.2, ascendiendo los primeros, sin superar el 20% del total de cada categoría y oficio. La antigüedad se puntuará con 1,5 puntos por año, con un máximo de 15 puntos.

3. Teniendo en cuenta, del mismo modo, que los ascensos que se produzcan por la aplicación de estas normas suponen una promoción personal y no unas necesidades de la factoría, ello supone que no necesariamente todos los que asciendan tengan que realizar trabajos de la nueva categoría, ni que sea una limitación para efectuar otros trabajos.

A la hora de efectuar las pruebas, la valoración correspondiente a la nota de taller deberá estar en sobre cerrado, en poder de los respectivos tribunales, para abrirlas y conocerlas una vez que se hayan efectuado las pruebas prácticas.

4. El contenido u objeto de la prueba, se adecuará a las tareas propias del grupo profesional y categoría en la empresa, de la/s vacante/s a cubrir.

## ANEXO II

## Tablas salariales de convenio para el año 2012

CATEGORIA	SALARIOS	Y SUELDOS	PRIMAS EUROS HORA A:			IMPORTE QUIN. ANUAL	PLUS TRANSPOR. MENSUAL	GRATIFICACIONES SALARIOS SUELDOS	COMPLE- MENTO	TOTAL ANUAL A 80 PH OBJ. SIN ANTIGUEDAD
			66 PH	80 PH	80 PH OB.					
			=====DIARIOS=====							
T.H.	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	
<b>OPERARIOS</b>										
OFICIAL 1º E	14,263	69,291	1,725	2,764	4,145	550,72	122,11	69,291	296,20	38.733,77
OFICIAL 1º	13,896	67,505	1,670	2,673	4,009	550,72	122,11	67,505	296,20	37.734,70
OFICIAL 2º	13,571	66,926	1,621	2,597	3,895	526,28	122,11	66,926	296,20	36.861,53
OFICIAL 3º	13,234	64,292	1,577	2,519	3,782	502,75	122,11	64,292	296,20	35.965,56
ESPECIALISTA	13,138	63,824	1,560	2,497	3,746	492,14	122,11	63,824	296,20	35.703,42
<b>SUBALTERNOS</b>										
ALMACENERO	12,912	1.908,01	1,653	2,643	3,967	527,60	122,11	1.908,01	296,20	36.681,96
CHOFER	13,426	1.983,86	1,725	2,762	4,143	559,85	122,11	1.983,86	296,20	37.055,93
PORTERO	12,924	1.909,77	1,611	2,576	3,862	513,41	122,11	1.909,77	296,20	35.520,41
ORDENANZA	12,519	1.849,83	1,593	2,554	3,831	502,74	122,11	1.849,83	296,20	34.626,28
<b>ADMINISTRATIVOS</b>										
JEFE 1º	15,028	2.261,81	2,014	3,224	4,833	687,69	122,11	2.261,81	296,20	42.329,54
JEFE 2º	14,539	2.188,10	1,941	3,108	4,662	654,55	122,11	2.188,10	296,20	40.988,77
OFICIAL 1º E.	14,662	2.166,53	1,910	3,056	4,584	616,07	122,11	2.166,53	296,20	40.395,29
OFICIAL 1º	14,260	2.107,18	1,846	2,954	4,430	616,07	122,11	2.107,18	296,20	39.291,32
OFICIAL 2º	13,708	2.025,56	1,766	2,824	4,235	578,78	122,11	2.025,56	296,20	37.802,87
AUXILIAR	12,912	1.908,01	1,653	2,643	3,967	527,58	122,11	1.908,01	296,20	36.681,96
<b>TEC. OFICINA</b>										
PROYECTISTA	14,681	2.209,59	1,966	3,142	4,713	666,70	122,11	2.209,59	296,20	41.381,74
DELINEANTE 1º E.	14,662	2.166,53	1,910	3,056	4,584	616,07	122,11	2.166,53	296,20	40.395,29
DELINEANTE 1º	14,260	2.107,18	1,846	2,954	4,430	616,07	122,11	2.107,18	296,20	39.291,32
DELINEANTE 2º	13,708	2.025,56	1,766	2,824	4,235	578,78	122,11	2.025,56	296,20	37.802,87
CALQUISTA	12,912	1.908,01	1,653	2,643	3,967	527,58	122,11	1.908,01	296,20	36.681,96

CATEGORIA	SALARIOS	Y SUELDOS	MENSUALES			IMPORTE QUIN. ANUAL	PLUS TRANSPOR. MENSUAL	GRATIFICACIONES SALARIOS SUELDOS	COMPLE- MENTO	TOTAL ANUAL A 80 PH OBJ. SIN ANTIGUEDAD
			66 PH	80 PH	80 PH OB.					
<b>TEC. DE TALLER</b>										
MAESTRO TALLER	14,272	2.147,97	1,897	3,038	4,557	635,03	122,11	2.147,97	296,20	40.237,31
MAESTRO 2º	14,094	2.121,12	1,876	3,000	4,500	625,28	122,11	2.121,12	296,20	39.758,47
ENCARGADO	13,700	2.061,94	1,813	2,902	4,352	599,81	122,11	2.061,94	296,20	38.662,66
<b>TEC. ORGCION.</b>										
JEFE 1º	14,681	2.209,59	1,966	3,142	4,713	666,70	122,11	2.209,59	296,20	41.381,74
JEFE 2º	14,539	2.188,10	1,941	3,108	4,662	654,55	122,11	2.188,10	296,20	40.988,77
OFICIAL 1º E.	14,662	2.166,53	1,910	3,056	4,584	616,07	122,11	2.166,53	296,20	40.395,29
OFICIAL 1º	14,260	2.107,18	1,846	2,954	4,430	616,07	122,11	2.107,18	296,20	39.291,32
OFICIAL 2º	13,708	2.025,56	1,766	2,824	4,235	578,78	122,11	2.025,56	296,20	37.802,87
AUX. ORG.	12,912	1.908,01	1,653	2,643	3,967	527,58	122,11	1.908,01	296,20	36.681,96
<b>TEC. LABTORIO.</b>										
ANALISTA 1º E.	14,447	2.134,69	1,879	3,006	4,511	603,60	122,11	2.134,69	296,20	39.820,08
ANALISTA 1º	14,050	2.076,13	1,815	2,905	4,357	603,60	122,11	2.076,13	296,20	38.727,18
ANALISTA 2º	13,507	1.995,86	1,738	2,779	4,167	567,05	122,11	1.995,86	296,20	37.266,49
<b>TEC. INFORMATICA</b>										
PROG. SENIOR	15,384	2.273,15	2,014	3,224	4,833	687,69	122,11	2.273,15	296,20	42.329,49
PROG. JUNIOR	14,662	2.166,53	1,910	3,056	4,584	616,07	122,11	2.166,53	296,20	40.395,29
PROG. EN FMCION.	13,708	2.025,56	1,766	2,824	4,235	578,78	122,11	2.025,56	296,20	37.802,87
RESP. DE SALA	15,028	2.261,81	2,014	3,224	4,833	687,69	122,11	2.261,81	296,20	42.329,54
OPDOR. SENIOR	14,662	2.166,53	1,910	3,056	4,584	616,07	122,11	2.166,53	296,20	40.395,29
OPERADOR	14,260	2.107,18	1,846	2,954	4,430	616,07	122,11	2.107,18	296,20	39.291,32
OPDOR. JUNIOR	13,708	2.025,56	1,766	2,824	4,235	578,78	122,11	2.025,56	296,20	37.802,87
<b>TITULADOS</b>										
ING. LINC. ATS.		2.299,24					122,11	2.299,24	296,20	
PERITO Y ASIMI.		2.218,23					122,11	2.218,23	296,20	
AYTE. INGENIERO		2.218,23					122,11	2.218,23	296,20	
PRACTICANTE		2.218,23					122,11	2.218,23	296,20	

## ANEXO III

## Pluses

CONVENIO 2012			
P L U S E S	EUROS		
	2.010	2.011	2.012
=====	=====	=====	=====
% CONVENIO	1,029	1,051	1,026
AYUDA FAMILIAR 1 HIJO (DIA)	0,191	0,201	0,206
AYUDA FAMILIAR 2 HIJO (DIA)	0,378	0,397	0,407
AYUDA FAMILIAR 3 HIJO (DIA)	0,706	0,742	0,761
AYUDA FAMILIAR 4 HIJO (DIA)	1,016	1,067	1,095
AYUDA FAMILIAR 5 HIJO (DIA)	1,322	1,390	1,426
<hr/>			
Cptos. Puesto de Trabajo (HORA)			
SOLDADURA	1,338	1,406	0,595
ENDEREZADO DE CHAPA ACERO	1,338	1,406	0,595
MECANIZADO	0,985	1,035	0,214
PINTURA	0,985	1,035	0,214
MONT. SUELOS EN VEHICULOS	0,985	1,035	0,214
RESTO PUESTOS DE TRABAJO OPERARIOS	0,786	0,826	
CORINDONADO (Aplicación pistola incluida)			1,952
NOCTURNIDAD (HORA)	1,757	1,846	1,894
TURNO (HORA)	0,507	0,533	0,546
APLICACION PISTOLA (HORA)	1,612	1,694	1,738
TRANSPORTE EXTRARRADIO (DIA) < de 10 Km. =	1,507	1,583	1,625
Entre 10 y 15 Km. =	1,583	1,663	1,707
> de 15 Km. =	1,661	1,746	1,792
JEFE DE EQUIPO (HORA)	1,288	1,354	1,389
CARENCIA CALEFACCION (DIA)	1,841	1,935	1,986
TRASLADO TURNO (DIA)	5,503	5,783	5,934
TURNO NOCHE (DIA)	12,020	12,633	12,961
TURNO CONCERTADO (VOLUNTARIO) (HORA)	1,585	1,665	1,709
HERRAMIENTA EMPLEADOS (MES)	14,785	15,539	15,943
HERRAMIENTA OPERARIOS (HORA)	0,037	0,039	0,040

## SECCION SEXTA

## CORPORACIONES LOCALES

## ALBORGE

Núm. 830

Aprobado por decreto de Presidencia de 14 de enero 2013 el padrón de la tasa por prestación del servicio de abastecimiento de agua potable correspondiente al cuarto trimestre del ejercicio 2012, este queda expuesto al público por plazo de quince días, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOPZ, a efectos de reclamaciones.

Simultáneamente se hace pública la apertura del período de cobranza voluntario en el plazo de dos meses. Transcurrido este período se iniciará el período ejecutivo, devengándose el recargo de apremio, intereses y, en su caso, las costas que procedan.

El pago se realizará en metálico en las oficinas municipales, en horario de 9:00 a 14:00. Los recibos domiciliados se cargarán directamente en las cuentas indicadas por los contribuyentes.

Alborge, a 14 de enero de 2013. — El alcalde, José Antonio Lorda Catalán.

## BOTORRITA

Núm. 847

Por acuerdo del Pleno municipal de fecha 17 de enero de 2013 se aprobó la alteración de la calificación jurídica o desafectación de 503 metros cuadrados del bien inmueble rústico sito en la parcela 40 del polígono 15 del término municipal de Botorrita, con una superficie total de 110.038 metros cuadrados, dejando en parte dicho bien de ser destinado al uso o servicio público que se describe en el inventario y al que estaba afecto, y cambiando su calificación de bien de dominio público a bien de carácter patrimonial en esos 503 metros cuadrados.

Conforme determina el artículo 177 de la Ley de Administración Local de Aragón, así como el artículo 10 del Reglamento de Bienes, Actividades, Servicios y Obras de las Entidades Locales de Aragón, se somete el expediente a información pública por plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el BOPZ y en el tablón de anuncios; a lo largo de este plazo, los interesados podrán presentar las alegaciones que estimen oportunas. En caso de no presentarse alegaciones, se entenderá aprobado definitivamente.

Botorrita, a 22 de enero de 2013. — El alcalde, Juan A. Aliaga Pérez.

## CALATAYUD

## Consorcio para la Gestión de Residuos Sólidos Urbanos de la Agrupación número 5

Núm. 864

La Junta de este Consorcio, en sesión ordinaria celebrada el día 26 de diciembre de 2012, acordó la aprobación provisional del presupuesto general del mismo para el ejercicio 2013, integrado por las previsiones de ingresos y gastos, junto con sus bases de ejecución, plantilla de personal, así como sus anexos y documentación complementaria.

Dicho expediente, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y en el artículo 20.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se somete a información pública y audiencia de los interesados por el plazo de quince días, durante los cuales podrán los interesados examinarlo y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido el plazo anteriormente expresado no se hubieran presentado reclamaciones, se considerará definitivamente aprobado.

Calatayud, a 17 de enero de 2013. — El presidente, Arturo Yagüe Sabroso.

## CALATAYUD

## Consorcio para la Gestión de Residuos Sólidos Urbanos de la Agrupación número 5

Núm. 865

La Junta de Gobierno del Consorcio, en sesión ordinaria del día 26 de diciembre de 2012, acordó la aprobación inicial del Reglamento regulador de las nuevas tarifas por el servicio de eliminación de residuos domésticos en el vertedero de la agrupación.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local; 56 del texto refundido de Régimen Local; 140 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, y 130.2 del Decreto 347/2002, de 19 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento de Bienes, Actividades, Servicios y Obras de las Entidades Locales de Aragón, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde día siguiente a la inserción de este anuncio en el BOPZ, para que pueda ser examinado y presentarse las reclamaciones que se estimen oportunas.

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el acuerdo de aprobación del mencionado reglamento.

Lo que se hace público para general conocimiento, en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 140 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón.

Calatayud, a 17 de enero de 2013. — El presidente, Arturo Yagüe Sabroso.

## EJEA DE LOS CABALLEROS

Núm. 831

Digna Navarro González ha solicitado licencia ambiental de actividades clasificadas para centro de concentración de reses de lidia en la parcela 10.130 del polígono 106 de Valareña, en Ejea de los Caballeros.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 65.2 de la Ley 7/2006, de 22 de junio, de Protección Ambiental de Aragón, y se abre información pública a fin de que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende realizar puedan formular por escrito, que presentarán en el Registro General de este Ayuntamiento, las observaciones pertinentes durante el plazo de quince días hábiles.

Ejea de los Caballeros, 18 de enero de 2013. — El alcalde, Javier Lambán Montañés.

## MEQUINENZA

Núm. 824

Solicitada por Jesús Izquierdo Torrent, actuando en representación de Albi-ce, S.L., licencia ambiental de actividades clasificadas para la ampliación de central hortofrutícola ya existente y posterior concesión de licencia urbanística, en este Ayuntamiento se tramita el oportuno expediente.

En cumplimiento con el artículo 65.2 de la Ley 7/2006, de 22 de junio, de Protección Ambiental de Aragón, se procede a abrir período de información pública por término de quince días desde la inserción del presente anuncio en el BOPZ, para que quienes se vean afectados de algún modo por dicha actividad presenten las observaciones que consideren pertinentes.

El expediente objeto de esta información se encuentra depositado en las dependencias de este Ayuntamiento, pudiéndose consultar durante horario de oficina.

Mequinenza, 23 de enero de 2013. — La alcaldesa, Magda Godia Ibarz.

## MONTERDE

Núm. 859

Don José Gracia Ruiz, alcalde-presidente del Excmo. Ayuntamiento de Mon-terde (Zaragoza);

Hace público: Que contra el acuerdo 3.º, adoptado el 18 de diciembre de 2012, por el que se efectuó la aprobación inicial del presupuesto general para el ejercicio de 2013 y de la plantilla que comprende todos los puestos de traba-