



BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CLXII

Sábado, 26 de agosto de 1995

Núm. 196

SUMARIO

SECCION QUINTA

Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza Núm. 43.320

La Muy Ilustre Alcaldía-Presidencia, por resolución de 11 de agosto de 1995, acordó designar los miembros que, en calidad de presidente, vocales y secretario, formarán parte del tribunal que ha de juzgar los ejercicios de la oposición restringida convocada para la provisión de plazas de sargento conductor del Servicio contra Incendios y de Salvamento:

Presidente: Don José Atarés Martínez, teniente de alcalde del Area de Régimen Interior, como titular, y don Antonio Suárez Oriz, teniente de alcalde del Area de Servicios Públicos, como suplente.

Vocales: Don José Javier Muñoz Serrano, concejal delegado de Personal, como titular, y don Antonio Gaspar Galán, concejal de este Excmo. Ayuntamiento, como suplente; doña María Altolaguirre Abril, directora del Area de Régimen Interior, como titular, y don Angel Aznar Escó, como suplente; don Luis García-Mercadal García Loygorri, director del Area de Servicios Públicos, como titular, y don Ricardo Escanero Magallón, como suplente; don Augusto García Hegardt, jefe del Servicio contra Incendios y de Salvamento, como titular, y don Carlos Bonafonte Pueyo, como suplente; don Pedro Urroz Lasuén, jefe de Prevención y subjefe del Servicio contra Incendios, como titular, y don Mariano Fontecha Aguarod, como suplente; don Enrique Valdearcos Soler, como titular, y don Antonio Cruz Arilla, como suplente, en representación de los trabajadores.

Secretario: Doña Ana Canellas Anoz, jefa del Servicio de Personal, como titular, y doña Cristina Alcolea Ballestar, jefa de la Sección de Relaciones Laborales del mencionado Servicio, como suplente.

Asimismo se abre un plazo de diez días hábiles, a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOP, a los efectos previstos en el artículo 29 de la Ley 30 de 1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

En cuanto a la fecha de comienzo de los ejercicios de la oposición se anunciará oportunamente en el BOP.

Sirva el presente anuncio como rectificación.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zaragoza, 16 de agosto de 1995. — La alcaldesa, P.D., el teniente de alcalde del Area de Régimen Interior. — P.S.M.: El secretario.

Núm. 43.321

La Muy Ilustre Alcaldía-Presidencia, por resolución de 11 de agosto de 1995, acordó designar los miembros que, en calidad de presidente, vocales y secretario, formarán parte del tribunal que ha de juzgar los ejercicios del procedimiento selectivo convocado para la provisión de plazas de cabo conductor del Servicio contra Incendios y de Salvamento:

Presidente: Don José Atarés Martínez, teniente de alcalde del Area de Régimen Interior, como titular, y don Antonio Suárez Oriz, teniente de alcalde del Area de Servicios Públicos, como suplente.

Vocales: Don José Javier Muñoz Serrano, concejal delegado de Personal, como titular, y don Santiago Aldea Gimeno, concejal de este Excmo. Ayuntamiento, como suplente; doña María Altolaguirre Abril, directora del Area de Régimen Interior, como titular, y don Angel Aznar Escó, como suplente; don Luis García-Mercadal García Loygorri, director del Area de Servicios Públicos, como titular, y don Fernando Rodrigo Pastor, como suplente; don Augusto García Hegardt, jefe del Servicio contra Incendios y de Salvamento, como titular, y don Amadeo Lacueva Pasamar, como suplente; don Pedro Urroz Lasuén, jefe de Prevención y subjefe del Servicio contra Incendios, como titular, y don José Manuel Ferrer Pardos, como suplente; don Enrique Valdearcos Soler, como titular, y don Antonio Cruz Arilla, como suplente, en representación de los trabajadores.

Secretario: Doña Ana Canellas Anoz, jefa del Servicio de Personal, como titular, y doña Cristina Alcolea Ballestar, jefa de la Sección de Relaciones Laborales del mencionado Servicio, como suplente.

Asimismo se abre un plazo de diez días hábiles, a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOP, a los efectos previstos en el

SECCION QUINTA

Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

Anuncios designando miembros de tribunales que han de juzgar los ejercicios para la provisión de diversas plazas 5793-5794

Demarcación de Carreteras del Estado en Aragón

Anuncio señalando fecha para el levantamiento de actas previas a la ocupación de bienes y derechos por expropiación forzosa, en el Ayuntamiento de Quinto..... 5794

Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales

Anuncio notificando resolución denegatoria de permiso de trabajo a súbdito extranjero 5794

División Provincial de Industria y Energía

Autorizaciones administrativas de diversas líneas eléctricas en diferentes términos municipales 5794-5795

Servicio Provincial de Bienestar Social y Trabajo

Convenio colectivo de la empresa Valeo Térmico 5795

SECCION SEXTA

Corporaciones locales 5807-5808

SECCION SEPTIMA

Administración de Justicia

Juzgados de lo Social 5808

Página

artículo 29 de la Ley 30 de 1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

En cuanto a la fecha de comienzo de los ejercicios de la oposición se anunciará oportunamente en el BOP.

Sirva el presente anuncio como rectificación.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zaragoza, 16 de agosto de 1995. — La alcaldesa, P.D., el teniente de alcalde del Area de Régimen Interior. — P.S.M.: El secretario.

Núm. 43.322

La Muy Ilustre Alcaldía-Presidencia, por resolución de 11 de agosto de 1995, acordó designar los miembros que, en calidad de presidente, vocales y secretario, formarán parte del tribunal que ha de juzgar los ejercicios de la oposición libre convocada para la provisión de plazas de policía local:

Presidente: Don José Atarés Martínez, teniente de alcalde del Area de Régimen Interior, como titular, y don Antonio Suárez Oriz, teniente de alcalde del Area de Servicios Públicos, como suplente.

Vocales: Don José Javier Muñoz Serrano, concejal delegado de Personal, como titular, y don Santiago Aldea Gimeno, concejal de este Excmo. Ayuntamiento, como suplente; don Luis García-Mercadal García Loygorri, director del Area de Servicios Públicos, como titular, y don Primitivo Cardenal Portero, superintendente de la Policía Local, como suplente; doña Carmen Crespo Rodríguez, como titular, y doña Victoria Rodríguez Cativiela, como suplente, por la Diputación General de Aragón; doña Pilar Velasco Cabeza, como titular, y don José Luis de la Victoria Godoy, como suplente, por el Instituto Aragonés de Administración Pública; don Primitivo Cardenal Portero, superintendente de la Policía Local, como titular, y don José Luis Corominas Lasheras, intendente de la Policía Local, como suplente, como técnicos designados por la Alcaldía; don Angel Casanova Asensio, como titular, y don Juan Carlos González Ruiz, como suplente, en representación de los trabajadores.

Secretario: Doña Ana Canellas Anoz, jefa del Servicio de Personal, como titular, y doña Cristina Alcolea Ballestar, jefa de la Sección de Relaciones Laborales del mencionado Servicio, como suplente.

Asimismo se abre un plazo de diez días hábiles, a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOP, a los efectos previstos en el artículo 29 de la Ley 30 de 1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

En cuanto a la fecha de comienzo de los ejercicios de la oposición se anunciará oportunamente en el BOP.

Sirva el presente anuncio como rectificación.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zaragoza, 16 de agosto de 1995. — La alcaldesa, P.D., el teniente de alcalde del Area de Régimen Interior. — P.S.M.: El secretario.

Núm. 43.323

La Muy Ilustre Alcaldía-Presidencia, por resolución de 11 de agosto de 1995, acordó designar los miembros que, en calidad de presidente, vocales y secretario, formarán parte del tribunal que ha de juzgar los ejercicios de la oposición libre convocada para la provisión de plazas de bombero conductor del Servicio contra Incendios y de Salvamento:

Presidente: Don José Atarés Martínez, teniente de alcalde del Area de Régimen Interior, como titular, y don Antonio Suárez Oriz, teniente de alcalde del Area de Servicios Públicos, como suplente.

Vocales: Don José Javier Muñoz Serrano, concejal delegado de Personal, como titular, y don Antonio Gaspar Galán, concejal de este Excmo. Ayuntamiento, como suplente; don Luis García-Mercadal García Loygorri, director del Area de Servicios Públicos, como titular, y don Pedro Urroz Lasuén, jefe de Prevención y subjefe del Servicio contra Incendios, como suplente; don Angel Gotor Rubio, como titular, y don Manuel Espinosa Fernández, como suplente, por la Diputación General de Aragón; don José Antonio Carcas Blasco, como titular, y don Manuel Alonso Lavilla, como suplente, por el Instituto Aragonés de Administración Pública; don Augusto García Hegardt, jefe del Servicio contra Incendios y de Salvamento, como titular, y don Carlos Bonafonte Pueyo, como suplente, como técnicos designados por la Alcaldía; don Francisco Javier Latorre Arnedo, como titular, y don Gregorio Barcelona Broto, como suplente, en representación de los trabajadores.

Secretario: Doña Ana Canellas Anoz, jefa del Servicio de Personal, como titular, y doña Cristina Alcolea Ballestar, jefa de la Sección de Relaciones Laborales del mencionado Servicio, como suplente.

Asimismo se abre un plazo de diez días hábiles, a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOP, a los efectos previstos en el artículo 29 de la Ley 30 de 1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

En cuanto a la fecha de comienzo de los ejercicios de la oposición se anunciará oportunamente en el BOP.

Sirva el presente anuncio como rectificación.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zaragoza, 16 de agosto de 1995. — La alcaldesa, P.D., el teniente de alcalde del Area de Régimen Interior. — P.S.M.: El secretario.

Demarcación de Carreteras del Estado en Aragón

Expropiaciones

Núm. 42.785

Ordenada por la Superioridad la incoación del expediente de expropiación forzosa de los bienes y derechos afectados con motivo de las obras del proyecto de mejora de trazado y pavimento, carreteras N-330, N-232 y N-122 (clave 33-Z-2890), aprobado con fecha 5 de abril de 1993, llevando implícita la declaración de utilidad pública y la necesidad de ocupación, en virtud del artículo 8 de la Ley 25/1988, de 29 de julio, de Carreteras, y siéndole de aplicación el artículo 52 de la vigente Ley de Expropiación Forzosa y el artículo 56 y siguientes de su Reglamento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 72 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social (BOE de 31 de diciembre), al estar comprendidas dichas obras en el programa de actuaciones prioritarias en carreteras 1993-1995, esta Demarcación ha resuelto señalar el día 26 de septiembre de 1995, a las 11.00 horas, en el Ayuntamiento de Quinto, para proceder al levantamiento de las actas previas a la ocupación de los bienes y derechos que se afectan.

La presente convocatoria se realiza igualmente a los efectos establecidos en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

El señalamiento será notificado individualmente, por correo certificado y aviso de recibo, a los interesados convocados, que son los comprendidos en la relación que seguidamente se indica y que figura expuesta en el tablón de anuncios del Ayuntamiento respectivo y en las oficinas de esta Demarcación de Carreteras del Estado en Aragón (Coso, 25, cuarta planta), junto con el plano de expropiación.

A dicho acto concurrirán el representante y el perito de la Administración, así como el alcalde del mencionado Ayuntamiento o concejal en quien delegue a tales efectos, pudiendo los propietarios hacer uso de los derechos que les concede el artículo 52 de la mencionada Ley de Expropiación Forzosa, en su párrafo tercero. Dichos propietarios deberán asistir personalmente o representados por persona autorizada para actuar en su nombre, aportando los documentos acreditativos de su titularidad y el último recibo de contribución que corresponda al bien afectado.

Zaragoza, 8 de agosto de 1995. — El ingeniero jefe de la Demarcación, P.A., Angel Morancho Saumench.

Relación de afectados

Número de finca: 1.

Propietario: Municipio.

Dirección: Plaza de España, 1, de Quinto (Zaragoza).

Parcela: 2.

Polígono: 2.

Naturaleza: Erial pastos.

Superficie a expropiar: 5.740 metros cuadrados.

Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales

Núm. 43.325

Habiendo resultado imposible realizar la notificación en el domicilio indicado por el súbdito extranjero que se relaciona de la resolución denegatoria de permiso de trabajo, porque no se demuestra la existencia de relación laboral por cuenta ajena del súbdito extranjero durante la vigencia del permiso que intenta renovar, ni se aporta un contrato de trabajo o compromiso formal de colocación por parte de un empleador concreto, por la presente, conforme a lo establecido en el artículo 59.4 de la Ley 30 de 1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se le notifica para que comparezca en la Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales de Zaragoza.

Nombre y apellidos: Boualem Moussaoui.

NIE: Z-1426651-F.

Fecha de resolución: 24 de julio de 1995.

Zaragoza, 11 de agosto de 1995. — El director provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales. Por sustitución: La secretaria general, Lourdes Jalle Calderón.

División Provincial de Industria y Energía

Núm. 40.612

AUTORIZACION administrativa y aprobación del proyecto de ejecución de una línea eléctrica a 13,2 kV en Novallas (AT 45/94).

Cumplidos los trámites previstos en el Decreto 2.617 de 1966, de 20 de octubre, sobre autorizaciones de instalaciones eléctricas, en el expediente iniciado por Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S.A., para instalar una línea eléctrica aérea situada en el término municipal de Novallas (Zaragoza), destinada a interconectar e independizar las líneas de ERZ con instalaciones de Iberdrola en su zona de distribución, con potencia eléctrica y demás características técnicas que se detallan en el presente documento, según proyecto suscrito por el ingeniero industrial don Jesús Jabal Allué, con presupuesto de ejecución de 4.028.403 pesetas,

Esta División de Industria y Energía, de acuerdo con las facultades que tiene conferidas, ha resuelto:

Autorizar el establecimiento y aprobar el proyecto de ejecución de la instalación, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- 1.ª El plazo de puesta en marcha deberá ser de tres meses, a partir de la fecha de la presente notificación.
- 2.ª El titular de la instalación tendrá en cuenta los condicionados establecidos por los organismos afectados por la instalación autorizada.

Características de la instalación de la línea eléctrica

Origen: Apoyo número 65 LAMT "SET Tarazona-Novallas".

Final: Apoyo número 10 LAMT a Malón.

Longitud: 1.480 metros.

Recorrido: Término municipal de Novallas.

Tensión: 13,2 kV.

Circuitos: Uno, III.

Conductores: LA-56.

Apoyos: Metálicos y hormigón armado vibrado.

Zaragoza, 17 de julio de 1995. — El jefe de la División Provincial de Industria y Energía, Juan José Fernández Fernández.

Núm. 40.613

AUTORIZACION administrativa y aprobación del proyecto de ejecución de un centro de transformación de 1.260 kVA y su acometida a 10 kV, en el paseo de Independencia, de Zaragoza (AT 213/94).

Cumplidos los trámites previstos en el Decreto 2.617 de 1966, de 20 de octubre, sobre autorizaciones de instalaciones eléctricas, en el expediente iniciado por Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S.A., para instalar un centro de transformación de tipo interior y su acometida subterránea de entrada y salida, situada en Zaragoza (paseo de Independencia, 8), destinado a sustituir al centro de transformación particular, con potencia eléctrica y demás características técnicas que se detallan en el presente documento, según proyecto suscrito por el ingeniero industrial don Jesús Jabal Allué, con presupuesto de ejecución de 7.244.779 pesetas,

Esta División de Industria y Energía, de acuerdo con las facultades que tiene conferidas, ha resuelto:

Autorizar el establecimiento y aprobar el proyecto de ejecución de la instalación, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- 1.ª El plazo de puesta en marcha deberá ser de tres meses, a partir de la fecha de la presente notificación.
- 2.ª El titular de la instalación tendrá en cuenta los condicionados establecidos por los organismos afectados por la instalación autorizada.

Características de la instalación del centro de transformación

Potencia: 1.260 kVA

Tensiones: 10/0,380/0,220 kV.

Tipo: Interior, subterráneo, con cuatro celdas metálicas con el siguiente aparellaje eléctrico:

— Dos celdas de línea, entrada y salida, cada una con un interruptor-seccionador tripolar de 24 kV y 630 A, con seccionador de puesta a tierra.

— Dos celdas de protección de los transformadores, cada una con un interruptor-seccionador de 24 kV y 630 A, con cartuchos fusibles APR y seccionador de puesta a tierra.

— Dos transformadores trifásicos de 630 kVA cada uno.

Acometida: Línea eléctrica subterránea, trifásica, a 10 kV y 20 metros de longitud, que constituye entrada y salida en el centro de transformación de la línea de unión del centro de transformación Independencia, 10, y el centro de transformación Cinco de Marzo, 12, y estará formada por conductores de 3 x 95 mm² de cobre.

Zaragoza, 17 de julio de 1995. — El jefe de la División Provincial de Industria y Energía, Juan José Fernández Fernández.

Núm. 41.692

AUTORIZACION administrativa y aprobación del proyecto de ejecución de un centro de transformación de 2 x 630 kVA y su acometida a 10 kV y red de baja tensión, en Zaragoza (AT 5/94).

Cumplidos los trámites previstos en el Decreto 2.617 de 1966, de 20 de octubre, sobre autorizaciones de instalaciones eléctricas, en el expediente iniciado por Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S.A., para instalar un centro de transformación de tipo interior y su acometida y red de baja tensión subterránea, situada en Zaragoza (calle San Babil y Cuarta Avenida), destinado a mejorar la calidad de servicio en la zona de influencia, con potencia eléctrica y demás características técnicas que se detallan en el presente documento, según proyecto suscrito por el ingeniero industrial don Jesús Jabal Allué, con presupuesto de ejecución de 14.435.700 pesetas,

Esta División de Industria y Energía, de acuerdo con las facultades que tiene conferidas, ha resuelto:

Autorizar el establecimiento y aprobar el proyecto de ejecución de la instalación, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- 1.ª El plazo de puesta en marcha deberá ser de tres meses, a partir de la fecha de la presente notificación.
- 2.ª El titular de la instalación tendrá en cuenta los condicionados establecidos por los organismos afectados por la instalación autorizada.

Características de la instalación del centro de transformación

Potencia: 2 x 630 kVA

Tensiones: 10/0,380/0,220 kV.

Tipo: Interior, en recinto de obra civil, con cuatro celdas metálicas con el siguiente aparellaje eléctrico:

— Dos celdas de línea, cada una con un interruptor-seccionador de 24 kV y 630 A, con seccionador de puesta a tierra.

— Dos celdas de protección de trafo, cada una con un interruptor-seccionador de 24 kV y 200 A, con cartuchos fusibles APR y seccionador de puesta a tierra.

— Dos transformadores trifásicos de 630 kVA cada uno.

Acometida: Línea eléctrica trifásica, subterránea, simple circuito, a 10 kV y 190 metros de longitud, que derivará del centro de transformación Pensamiento número 1, y estará realizada por conductores de 3 x 1 x 150 mm² de aluminio y 12/15 kV.

Red de baja tensión: Línea eléctrica trifásica, subterránea, con dos circuitos a 0,380 kV y 115 metros de longitud, que derivará del centro de transformación Cuarta Avenida, y estará realizada por conductores de 3 x 1 x 240 mm² de aluminio y 0,6/1 kV.

Zaragoza, 19 de julio de 1995. — El jefe de la División Provincial de Industria y Energía, Juan José Fernández Fernández.

Servicio Provincial de Bienestar Social y Trabajo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Valeo Térmico, S.A.

Núm. 40.357

RESOLUCION del Servicio Provincial de Bienestar Social y Trabajo por la que se acuerda la publicación del convenio colectivo de la empresa Valeo Térmico, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Valeo Térmico, S.A., suscrito el día 19 de junio de 1995 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 27 de junio, y de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.040 de 1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Este Servicio Provincial de Bienestar Social y Trabajo 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 BOP.

Zaragoza, 14 de julio de 1995. — El jefe del Servicio Provincial de Bienestar Social y Trabajo (Orden de 23 de marzo de 1994, BOA de 6 de abril de 1994), Javier Gállego Diéguez.

TEXTO DEL CONVENIO

Capítulo primero

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto.* — El presente convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales de Valeo Térmico, S.A., y el personal incluido en el ámbito de aplicación que a continuación se articula.

Art. 2.º *Ambito territorial.* — El presente convenio afectará al centro de trabajo que la empresa Valeo Térmico, S.A., posee en Zaragoza, carretera de Logroño, Km. 8,900.

Art. 3.º *Ambito personal.* — El convenio afectará a la totalidad del personal que compone la Plantilla de la Empresa y presta sus servicios en el centro de trabajo delimitado en su correspondiente ámbito, excepto el equipo directivo, siendo la Empresa quien designa tales puestos.

La Dirección de la Empresa notificará al Comité de Empresa la relación nominal de los directivos que están excluidos del ámbito del presente Convenio.

Art. 4.º *Ambito temporal.* — El convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de Enero de 1995, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1995.

Art. 5.º *Denuncia.* — La denuncia del presente convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, siendo requisito imprescindible su comunicación por escrito a la otra parte y a la Autoridad Laboral competente, con el plazo mínimo de un mes de antelación a su fecha de caducidad.

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

De no existir denuncia en el plazo hábil, se entenderá tácitamente prorrogado en todo su contenido por años completos, excepto las Tablas Salariales que se verán incrementadas en el tanto por ciento previsto del I.P.C.

Art. 6.º *Prórroga provisional.* — Si las deliberaciones se prolongarán por plazo que excediera del presente convenio, se entenderá éste, prorrogado a

todos los efectos, hasta la entrada en vigor del nuevo convenio o norma que lo sustituya, cuya regulación íntegra tendrá retroactividad a la fecha de su entrada en vigor.

Art. 7.º *Comisión interpretativa.* — Para entender de cuantas incidencias puedan suscitarse sobre la aplicación del presente convenio, y como trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial, se constituye esta Comisión, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 85.2 e) del RDL 1/1995 del 24 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores.

Estará compuesta por ocho vocales, cuatro elegidos por el Comité de Empresa y cuatro por la Dirección, pudiendo asistirse de asesores.

Su actuación se realizará sin merma de las atribuciones que, en orden a la aplicación e interpretación del presente convenio, concede el Art. 91 del RDL 1/1995 del 24 de Marzo, a la jurisdicción competente.

La comisión se reunirá cuando sea convocada por una de las partes, en el plazo máximo de DIEZ DIAS. De las reuniones de dicha Comisión se levantará Acta y para tal efecto, se nombrará un Secretario.

Las resoluciones de este Órgano, serán vinculantes, tanto para la Empresa, como para los trabajadores.

Art. 8.º *Unidad de convenio.* — Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas global e individualmente, siempre con referencia a cada trabajador en su categoría, salvo disposición legal de obligatoria observancia.

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

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

Art. 9.º *Compensación.* — Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad, con las que anteriormente rigiesen por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, o por cualquier otra causa.

Art. 10. *Absorción.* — Habida cuenta la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica o retributiva, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados todos los conceptos en cómputo anual y sumados a los vigentes con anterioridad a dichas disposiciones superan el nivel total pactado en este Convenio.

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

Art. 11. *Garantías personales.* — Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global excedan del convenio, manteniéndose estrictamente con carácter personal.

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

Capítulo II

Jornadas - Horarios - Descanso

Art. 12. *Jornada de trabajo.* — Se pacta expresamente para el presente convenio, una jornada anual de 1.760 horas de trabajo efectivo, salvo disposición legal de obligatoria observancia.

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

Art. 13. *Calendario laboral y cuadro horario.* — Ambas partes acuerdan que el calendario Laboral que regirá para el año 1995, es el establecido de mutuo acuerdo, cuyo desglose se adjunta.

Cómputo y horarios, regirán para todo el personal de la Empresa incluido en el ámbito de este convenio.

Las situaciones personales de I.L.T. en los días considerados como no laborales en nuestro Calendario Laboral, no darán lugar a redención a metálico, ni posterior disfrute, excepto en las Vacaciones Anuales.

En el mes de noviembre de 1995, se reunirá la Comisión Interpretativa (Art. 7), para acordar el horario de trabajo a aplicar, provisionalmente, desde el 1º de Enero de 1996.

De no existir acuerdo, se estará a cuanto establece la legislación vigente.

Art. 14. *Turnos de trabajo.* — Durante la vigencia de este Convenio, la Plantilla prestará sus servicios en los horarios y turnos autorizados en la Empresa.

En cuanto a los calendarios laborales, y cuadros horarios de los turnos existentes en la Empresa: turnos de mañana, tarde y noche, en los cuales prestan sus servicios el personal vinculado directamente con la producción; y el turno central, en el cual se sitúa el personal no vinculado directamente a las labores productivas.

La Empresa previa comunicación a la Comisión Paritaria, y al trabajador afectado, con antelación mínima de siete días, podrá por necesidades de servicio, adaptar el personal a los horarios y turnos de trabajo acordados.

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

Las modificaciones o nuevos puestos en servicio en el turno de noche, deberá ser acordado por la Comisión Paritaria, así como la interpretación o particularidades no previstas que pudieran derivarse de la aplicación del régimen de turnos.

Se establece el quinto Turno de Trabajo, adquiriendo esta denominación aquel que realizará una jornada semanal de miércoles a domingo, dentro de los respectivos turnos de mañana y tarde, la finalidad será dar asistencia técnica de Mantenimiento, Calidad, Reglers y Suministros de Almacenes para asumir las correspondientes tareas de mantenimiento o servicios que deban realizarse dentro de estos turnos y para asegurar las labores productivas desarrolladas en fines de semana y festivos con personal contratado para estos efectos.

Las personas que estén adscritas a este quinto turno, percibirán las compensaciones económicas establecidas en el Art. 30, párrafo 2.º del presente Convenio Colectivo, salvo el personal contratado expresamente para prestar sus servicios en fines de semana y festivos.

Art. 15. *Vacaciones.* — Se establece para la vigencia de este Convenio, unas vacaciones anuales de treinta días naturales, a tenor del Calendario Laboral establecido.

El derecho a disfrute de este periodo vacacional, se adquirirá proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa.

En todo lo no previsto, se estará a cuanto dispone el Art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Los conceptos retributivos que integrarán el importe de las vacaciones serán:

Salario de Convenio, Prima Profesional, Incentivo a la Producción que proceda en aplicación del Art. 21 de este Convenio, Plus de Condiciones Industriales, Otros Devengos, Antigüedad y los conceptos oportunos, a tenor de lo dispuesto en el Art. 27 de este Acuerdo.

Las situaciones de I.L.T. por cualquier causa, previas al disfrute de las vacaciones colectivas darán derecho al trabajador afectado a un nuevo señalamiento de fechas de disfrute durante el año natural.

Art. 16. *Horas extraordinarias.* — Tendrán consideración de horas extraordinarias, las que excedan de la jornada ordinaria, reconociendo ambas partes la necesidad de continuar la política de limitar al máximo su realización.

En relación a cuanto dispone el R.D. 46/84 de 4 de Enero y la O.M. de 1 de Marzo 1983, en materia de definición y consecuente cotización adicional de las horas que posean el carácter de estructurales, se acuerda que se entenderán por estas las realizadas para la cobertura de las causas enumeradas en el Art. 1 de la mencionada Orden Ministerial.

Igualmente serán asimilables a tal concepto las que deban realizarse en operaciones de mantenimiento, que por sus peculiaridades técnicas o en orden a la seguridad requieran la manipulación de máquinas o instalaciones fuera del horario de trabajo.

En relación a los trabajos de índole administrativa o técnica, serán de carácter estructural aquellas que, caso de no efectuarse, originaran graves retrasos o perjuicios en el orden organizativo, informático, nóminas, inventarios etc...

Como norma las horas extraordinarias se cambiarán de 6 horas realizadas por 8 horas de descanso, excepcionalmente se abonarán de conformidad a lo establecido en la tabla anexa VI, más el importe de la hora de Incentivo a la Producción, para el personal de taller.

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

Art. 17. *Permisos y licencias.* — El trabajador previo aviso y justificación suficiente podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y tiempo que a continuación se detallan:

Motivo, tiempo máximo y justificante

- Fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos, cónyuge, padres políticos y hermanos. Tres días laborales. Documento que acredite el parentesco.
- Fallecimiento de hijos políticos, hermanos políticos y abuelos políticos. Dos días laborales. Documento que acredite el parentesco.
- Enfermedad grave u operación que con tal carácter requiera internamiento hospitalario de padres, padres políticos, hijos, cónyuge y hermanos. Tres días naturales. Justificante facultativo.
- Enfermedad grave de hijos políticos, hermanos políticos y abuelos. Dos días naturales. Justificante facultativo.
- Natalidad. Tres días laborales. Libro de familia.
- Matrimonio del trabajador. Quince días naturales. Libro de familia.
- Matrimonio de hijos, padres o hermanos. Un día natural. Documento que acredite el parentesco.
- Traslado de domicilio habitual. Un día laborable. Documento que lo acredite.
- Enfermedad y consultas médicas:
Consulta especialistas, prescrita por el médico de cabecera. El tiempo necesario, máximo cuatro horas/día. Volante médico cabecera de la Seguridad Social y justificante de asistencia a consulta.
Otras consultas médicas. Hasta 16 horas/año. El justificante asistencia a consulta.
- Deber inexcusable de carácter público:
Elecciones. El tiempo necesario. El certificado de mesa electoral.

Tribunales ordinarios y de trabajo en calidad de testigo. El tiempo necesario. Citación judicial, documento de asistencia.

Operaciones con anestesia local del cónyuge e hijos. Tiempo que dure la operación. Justificante facultativo.

En los supuestos contemplados en los apartados a), b), c), d) y e), si el trabajador tuviera que realizar algún desplazamiento de largo recorrido, dispondrá de hasta dos días naturales más sin que llegue a superar, en ningún caso, los 5 días naturales.

*Para los permisos o licencias no enumerados anteriormente, se estará a cuanto dispone la Ley 8/80 de 10 de Marzo.

*La retribución de estos permisos incluirá los conceptos de Salario, Plus Convenio, Prima Profesional, Incentivo a la Producción. Plus Condiciones Industriales, Otros Devengos y Antigüedad si la acreditare.

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

Capítulo III Retribuciones

Art. 18. *Incrementos.* — Para el presente año 1995, se acuerdan los incrementos salariales siguientes sobre las tablas de salarios I - II - III - V - VI - VII y VIII, vigentes al 31 de Diciembre de 1994:

*A partir del 1 de Enero de 1995, incremento porcentual del 3,5 %.

*A partir del 1 de Julio de 1995, incremento porcentual del 4 %.

*A partir del 1 de Noviembre de 1995, incremento porcentual del 5 %.

Estos incrementos se aplicarán sobre las tablas vigentes al 31 de Diciembre de 1994.

De esta manera surgen las tablas salariales que tendrán vigencia a lo largo del presente año y que se cuantificarán por categorías profesionales.

TABLAS SALARIALES " A " - Con vigencia entre 1 de Enero de 1995 y 30 de Junio de 1995.

TABLAS SALARIALES " B " - Con vigencia entre 1 de Julio de 1995 y 31 de Octubre de 1995.

TABLAS SALARIALES " C " - Con vigencia entre 1 de Noviembre de 1995 y 31 de Diciembre de 1995.

Art. 19. *Policompetencia.* — El programa PRO 2000, suscrito entre representaciones sociales y económicas de la Empresa en fecha 25 de Enero de 1995, establece las mejoras profesionales a que tendrán acceso los trabajadores implicados en este programa.

Dentro de la vigencia del presente convenio serán desarrolladas y puestas en práctica las correspondientes etapas previstas en el acuerdo.

Art. 20. *Salario de Convenio.* — Las retribuciones para cada categoría profesional durante la vigencia del presente convenio, serán las que figuren en la Tabla de Salarios nº I, que serán repercutibles a todos los efectos establecidos en el Convenio General del Metal y Ordenanza Siderometalúrgica.

Art. 21. *Incentivo a la producción.* — Las horas de trabajo a incentivo se abonarán a tenor de las tablas de incentivo nº II y conforme a los sistemas existentes en la Empresa, bilateralmente aceptados.

*Cómputo mensual:

Al objeto de que no se produzcan variaciones sustanciales en las percepciones devengadas por el personal de talleres en el concepto de prima a la producción como consecuencia de la diferencia de horas de trabajo real existentes entre los distintos meses del año 1995, se acuerda fijar en 168 el nº de horas a computar por paga devengada.

La fórmula aplicable para la obtención del cómputo de horas de incentivo por paga será:

$$\frac{A + B + C}{N} = \text{Número de horas computable paga (168,00)}$$

Siendo:

A = N.º de horas de trabajo efectivo (1.760,00).

B = N.º de horas computables por pagas extras (400,00).

C = N.º de horas computables por vacaciones anuales (188,00).

N = N.º de pagas a percibir anualmente (14)

De todo ello se desprende que todas las pagas serán computadas, incluidas extraordinarias y vacaciones, a razón de 168,00 horas por el concepto de prima a la producción.

La aplicación de este sistema de cómputo mensualizado de la prima a la producción, no prejuzgará, bajo ningún concepto, modificación alguna en el orden organizativo ni en el carácter legal de incentivo a la producción que posee.

Art. 22. *Prima profesional.* — Existe en la Empresa una tabla anexa de primas profesionales bilateralmente convenidas. Estas quedarán subsistentes con carácter de "ad personam".

Art. 23. *Otros devengos.* — Tendrán este carácter las cantidades que los trabajadores acrediten por los siguientes conceptos:

a) Complemento del incremento salarial pactado en el Art. 18 de este convenio.

b) Los preexistentes Complementos de Antigüedad derivados de acuerdos anteriores.

c) Aquellas cantidades que por este concepto estaban acreditadas. Dichos conceptos adquieren el carácter de "ad personam" y sus cuantías mínimas quedan reflejadas en la Tabla nº V.

Art. 24. *Gratificaciones extraordinarias.* — Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Diciembre se devengarán semestralmente y se harán efectivas antes del día 15 de cada mes citado.

Se abonarán a razón de treinta días naturales, sobre los conceptos de salario de convenio, prima profesional, incentivo a la producción que proceda, en aplicación del Art. 21 de este acuerdo, otros devengos y antigüedad. Siempre a tenor de las cuantías vigentes en la fecha de su devengo y el incentivo al valor de la actividad media desarrollada en el periodo semestral anterior, en cómputo individual.

El importe de las gratificaciones será proporcional al tiempo efectivamente trabajado, salvo los supuestos contemplados en el Art. 17.

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

Art. 25. *Gratificación Fiestas del Pilar.* — Durante la vigencia del presente convenio colectivo, se asigna a cada trabajador una gratificación consistente en una paga de 47.000 pts.

Esta cantidad se abonará en la primera semana del mes de Octubre, su devengo será proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa.

Las situaciones de I.L.T. por enfermedad o accidente, no producirán descuento alguno, en las percepciones por este concepto.

Art. 26. *Antigüedad.* — El personal percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% sobre el Salario Convenio (Tabla I) correspondiente a la categoría que está clasificado, por quinquenio reconocido.

El cómputo de antigüedad se reconocerá por la fecha de ingreso en la Empresa. En cuanto al cómputo y devengo, se estará a lo establecido en la ordenanza.

Art. 27. *Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.* — Los trabajadores que desempeñan puestos que tengan asignados tal carácter, serán retribuidos, en cómputo horario, a tenor de las tablas adjuntas.

El reconocimiento al percibo de este plus corresponderá a la jurisdicción de lo social, previo informe del Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 28. *Plus Condiciones Industriales.* — Se establece un Plus de 4.000 Ptas. Este plus afectará a todo el personal de taller.

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

Art. 29. *Trabajos nocturnos.* — Se establece un Plus Nocturno cuya cantidad es de 1.456 Ptas. por jornada completa para el productor que hubiera de realizar su jornada de trabajo en horario de noche.

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

Art. 30. *Plus de Turnicidad.* — Para el presente Convenio se establece un Plus de Turnicidad de 384 Ptas., que se devengará por jornada trabajada en el horario establecido para el TURNO DE TARDE.

El personal que preste servicios en turnos de trabajo en SABADOS, DOMINGOS y FESTIVOS, con el correspondiente descanso semanal compensatorio percibirá la cantidad de 6.708 Ptas. por jornada de trabajo efectivo realizada, en estas festividades.

Estos turnos deberán contar con la correspondiente Autorización de la Autoridad Laboral.

Este plus es incompatible con la realización de horas extraordinarias, con las labores de Guarda o Vigilancia de las instalaciones y para aquellos casos en que la prestación de servicios viniera derivada de una contratación a tiempo parcial así como la nacida expresamente para sábados, domingos o festivos.

Art. 31. *Compensación comida turno central.* — Hasta que la Empresa instale un comedor colectivo el personal que preste servicios TURNO CENTRAL, percibirá en concepto de compensación de comida, la cantidad de 900 Ptas. por jornada.

Las personas que a causa de la realización de horas extraordinarias ó bien cursos de formación que coincidan sus horarios con la hora de la comida del mediodía, tendrán esta compensación.

Art. 32. *Dietas.* — Se estará a la norma interna de la Empresa.

Capítulo IV

Mejoras sociales

Art. 33. *Seguro de vida.* — Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se mantiene el Seguro de Vida como cobertura de todo el personal de la Empresa contra los riesgos de:

*Muerte por enfermedad, invalidez absoluta y permanente derivada de enfermedad o accidente cubierto con un capital mínimo de UN MILLON QUINIENTAS SESENTA MIL PESETAS (1.560.000 Ptas.).

*Muerte por accidente cubierto con el doble capital TRES MILLONES CIENTO VEINTE MIL PESETAS (3.120.000 Ptas.).

*Muerte por accidente de circulación cubierto con el triple capital CUATRO MILLONES SEISCIENTAS OCHENTA MIL PESETAS (4.680.000 Ptas.).

Tendrán como derecho en su caso, a este seguro, los trabajadores que pertenezcan a la plantilla de la empresa en el momento del hecho causante, entendiéndose por este, el del óbito o la resolución por los órganos competentes de Invalidez Absoluta y Permanente.

Los trabajadores en situación de Invalidez Provisional, a estos exclusivos efectos, se entenderán incluidos en la plantilla, atendiendo que su contrato se encuentra temporalmente suspendido.

El costo del Seguro de Vida correrá a cargo de la Empresa, si bien los impuestos que individualmente correspondan serán a cargo del trabajador.

Art. 34. *Premios de nupcialidad y natalidad.* — Las percepciones por dicho premio serán de 6.000 Ptas.

Art. 35. *Ayuda a disminuidos.* — Como complemento a las prestaciones para estas contingencias por la Seguridad Social, se establece una ayuda de 9.500 Ptas. mensuales para los productores que tengan un hijo disminuido.

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

Art. 36. *Prestaciones complementarias a la Seguridad Social.* — La Empresa garantiza la percepción del salario real a todos aquellos trabajadores que se hallan en la situación de baja por I.L.T. de enfermedad o accidente, desde el primer día.

Las percepciones serán del 100% del salario medio de los últimos treinta días.

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

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

Art. 37. *Fondo Social.* — Este fondo tiene por objeto la promoción de las Actividades Culturales y sociales de los productores; a tal fin, se acuerda que su cuantía total asciende a la cantidad de 5.750.000 Ptas.

Art. 38. *Comisión Administradora del Fondo Social.* — La administración de todos los asuntos del Fondo Social, corresponden a la Comisión creada a tal efecto y que estará formada por un representante de la Empresa y tres vocales del Comité de Empresa.

Entre las personas que forman la Comisión, se elegirá una, que actuará como Tesorero Secretario de la misma.

La Comisión se reunirá periódicamente cuando existan razones que así lo aconsejen.

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

Art. 39. *Actividades deportivas y recreativas.* — Para llevar a efecto estas actividades Deportivas y Recreativas, la Comisión Administradora del Fondo Social presentará anualmente proyecto de las actividades a realizar durante el año.

La Comisión deberá atenerse al presupuesto que se le otorgue a principios de año, no pudiéndose exceder en ningún caso, de la cantidad presupuestada para tal fin. Durante la temporada, la Comisión Administradora del Fondo Social, controlará los presupuestos designados.

Como norma fundamental y para asegurar el buen fin de estas actividades, solo podrán participar en las pruebas deportivas y recreativas el personal perteneciente a la plantilla de VALEO TERMICO, S.A.

La cantidad designada para estas actividades, asciende a 260.000 Ptas.

Art. 40. *Desplazamientos.* — La Empresa contratará para el traslado del personal al centro de trabajo, medios colectivos de transporte. El personal que habitualmente no haga uso de estos medios o en caso de imposibilidad de prestación del servicio colectivo, percibirá como compensación la cantidad de 166 ptas. por jornada de trabajo o trayecto completo de ida y vuelta.

Para los trabajadores y que prestan sus servicios en los turnos de Tarde o Noche percibirán como compensación por no contar con transporte colectivo, la cantidad de 362 ptas. por jornada de trabajo.

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

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

Capítulo V

Representación de los trabajadores de la acción sindical

Art. 41. *Garantías sindicales.* — La Empresa reconoce a los Sindicatos su función de instrumentos catalizadores de la Comunidad Laboral e igualmente asume los derechos de sus trabajadores.

*La libre sindicación.

*No sufrir discriminación de ningún tipo por su condición de afiliado.

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

Art. 42. *Acción sindical en la Empresa.* — Con relación a la presencia en la Empresa de los sindicatos y su derecho al ejercicio de la acción sindical en la Comunidad Laboral, la Empresa prestará la debida colaboración para el ejer-

cicio de las funciones y derechos que la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical establece:

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

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

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

Art. 43. *Comité de Empresa.* — Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores para la defensa de sus intereses. En cuanto a sus competencias, funciones y responsabilidades se estará en todo a cuanto establece la legislación aplicable.

En aplicación de cuanto establece el Art. 64 de la Ley 8/80 sobre información al Comité de Empresa, ambas partes establecen que en el transcurso del presente Convenio Colectivo se efectuarán reuniones trimestrales con la Dirección de la Empresa, al objeto de informar en materias económicas y sociales de la Entidad.

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

Capítulo VI

Organización del trabajo

Art. 44. *Norma general.* — La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde al empresario quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las ordenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

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

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo, tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la Empresa: Dirección y Trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

f) Fijación de formulas claras y sencillas, para la obtención de los cálculos de retribución que corresponda a los trabajadores, de manera que pueda ser comprendida con facilidad.

Art. 45. *Sistemas de organización científica y racional del trabajo.* — La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional del trabajo que han de regir para la realización, valoración y regulación del trabajo en la Empresa y en el taller, secciones o departamentos, corresponde a la Dirección, que tendrá en todo caso, la obligación de expresar suficientemente sus decisiones al respecto.

Cuando la Dirección de la Empresa establezca sistemas de organización científica y racional del trabajo, procurará adoptar en bloque algunos de los Sistemas Internacionales reconocidos, en cuyo caso se hará referencia al Sistema por su denominación convencional. En caso contrario se habrá de especificar cada una de las partes fundamentales que se integran en dicho Sistema y su contenido organizativo, técnico y normativo.

Por Sistema de Organización científica y racional del trabajo hay que entender el conjunto de principios de organización y racionalización del trabajo y, en su caso de retribución incentivada; De normas para su aplicación; Y de técnicas de medición del trabajo y de valoración de puestos.

En el establecimiento de cualquier sistema de racionalización del trabajo se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes etapas:

- Racionalización, descripción y normalización de tareas.
- Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupos de puestos de trabajo.
- Análisis y fijación de rendimientos normalizados.
- Asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo según sus aptitudes.

Art. 46. *Procedimiento para la implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización de trabajo.* — La Dirección de la Empresa cuando quiera implantar un sistema o que teniéndolo implantado lo modifique por sustitución global de alguna de sus partes fundamentales, el Estudio de métodos, el Estudio de Tiempos, El Régimen de Incentivos o la Calificación de los puestos de trabajo, procederá de la siguiente forma:

- La Dirección informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar.
- Ambas partes, a estos efectos, podrán constituir una Comisión Paritaria. Dicha Comisión Paritaria, mediante informe que deberá elaborarse en el término máximo de quince días manifestará su acuerdo o dispondrá razonadamente de la medida a adoptar.
- Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar la sumisión a un arbitraje.
- De persistir el desacuerdo, la implantación o modificación del Sistema se ajustará en cuanto a su aprobación a lo previsto en la Legislación Laboral Vigente.

Los Representantes Legales de los trabajadores podrán ejercitar iniciativas en orden a variar el Sistema de organización establecido.

Art. 47. *Comisión paritaria.* — La Comisión paritaria a que se refiere el artículo anterior, estará compuesta por un máximo de seis miembros. La mitad de los miembros procederán de los representantes legales de los trabajadores y ostentarán su representación y serán designados por estos. La otra mitad será nombrada por la Dirección a quien representen.

Serán competencias de esta Comisión:

- *Las establecidas en el Art. 45 del presente Convenio Colectivo, en orden a la implantación o modificación de un Sistema de Organización del Trabajo.
- *Conocer y emitir informe sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempo correspondientes, previamente a su aplicación.
- *Recibir las Tarifas de Trabajo y sus Anexos, en su caso.
- *Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso se apliquen.

Las partes de la Comisión Paritaria podrán recabar asesoramiento externo. Las reclamaciones presentadas por escrito, serán resueltas en el plazo de quince días (15 días), cuyos acuerdos serán comunicados al interesado, y a la Dirección de la Empresa.

Art. 48. *Revisión de tiempos y rendimientos.* — Se efectuarán por alguno de los hechos siguientes:

- Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
- Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de trabajadores, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado, o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquel.
- Por acuerdo entre la Empresa y la Representación Legal de los trabajadores.

Si la revisión origina una disminución de los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación de duración no superior al mes, por cada 10% de disminución.

Los trabajadores disconformes con la revisión, podrán reclamar individualmente ante la Autoridad Competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

Art. 49. *Sistema de producción Valeo.* — Valeo Térmico, como Empresa encuadrada en el Grupo Valeo, adopta y se compromete a desarrollar la estrategia de los siguientes "5 ejes de acción".

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

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

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

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

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

IMPLICACION DE PERSONAL:

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

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

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

MEDIOS DE ACCION:

La filosofía general y sus medios de acción se sitúan dentro del ámbito general de "mejora continua" o KAIZEN.

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

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

La organización física y humana de la estructura productiva se construye en ZAP y GAP.

Una ZAP (Zona Autónoma de Producción) es una zona homogénea dentro de un taller:

Homogénea geográficamente, homogénea en cuanto a los productos y procesos y homogénea en cuanto a las responsabilidades y competencias. Una ZAP está definida por sus máquinas equipos y útiles, contando con su espacio destinado a efectuar las reuniones y sus medios de comunicación (tableros de información, objetivos etc.).

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

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

Estas ZAP'S adaptaran su actividad bajo los principios de organización de la producción o entre otros, harán uso de las técnicas de:

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

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

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

METODO 5 S: Como sistema de organización conducente a convertir el puesto de trabajo en un lugar limpio, claro, agradable, mejorando el mantenimiento de los equipos e instalaciones y propiciando la aplicación de las normas de trabajo estandarizadas.

LOS SIETE UTILES ESTADISTICOS DE CALIDAD: Los siete útiles estadísticos de calidad; Para la resolución analítica de los problemas que surgen en la producción, se hará uso de:

- *Diagrama de Pareto.
- *Diagrama causa-efecto.
- *Histogramas.
- *Cartas de control.
- *Diagramas de "nubes de puntos".
- *Gráficos.
- *Hojas de control.

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

METODOS DE RESOLUCION DE PROBLEMAS: Como el PDCA, que permite analizar y resolver los problemas en cuatro etapas:

- P = Preparar la acción.
- D= Desarrollar la acción.
- C= Controlar la acción.
- A= Asegurar resultados.

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

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

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

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

REUNION DE 5 MINUTOS: Es aquella que mantiene todos los días, dentro de la jornada de trabajo, todos los componentes de cada GAP o sector de servicio funcional. Su objeto es transmitir las instrucciones al equipo entrante, en caso de relevo de turnos, así como definir el programa y la organización de la jornada de trabajo, de comentar las dificultades y problemas surgidos durante la jornada precedente, así como de transmitir las informaciones y contestar a las preguntas de los asistentes.

La anterior relación de los medios tiene carácter enunciativo, tanto en su número como contenidos. Las Fichas y Guías de Acción y el Glosario de términos, editados por la Rama Térmica Motor, definen y establecen procedimientos técnicos para la aplicación de esta dinámica de progreso y se constituirán en fuentes de orientación y consulta para nuestras futuras acciones.

DESPLIEGUE DE LA ESTRATEGIA DE LA EMPRESA.

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

La dirección General de la División informará al Comité de Empresa y a las unidades de producción y servicios acerca del grado de cumplimentación de los objetivos preestablecidos.

Programa "PROFESIONAL 2000"

Mediante el enriquecimiento de las tareas y de la gestión individualizada de la carrera profesional de cada miembro del equipo de producción, el programa "Pro-2000" permite la evolución profesional para todos los miembros del equipo que deseen su integración dentro de esta dinámica.

El acrecentamiento de las distintas competencias profesionales pasa necesariamente por una fase previa de formación.

La progresión individualizada se realiza a través de veinticuatro módulos, que comprenden seis dominios diferentes de competencia profesional:

*Mantenimiento.

*Cambio de serie.

*Calidad.

*Estandar de producción.

*Gestión de producción.

*Comportamiento dentro de la organización.

Y cada uno de estos dominios de competencia está dividido por cuatro niveles de complejidad.

Como resultados de un balance individual, cada trabajador dispone de su posicionamiento con relación a los veinticuatro módulos.

La adquisición de un nuevo módulo de competencia requiere que se ejecuten progresivamente las etapas de:

*Formación teórica.

*Práctica.

*Examen de conocimientos.

La progresión dentro del "Pro-2000" llevará aparejada la evolución personal, tanto en remuneración como en cualificación profesional.

Para materializar cuanto antecede, dentro del segundo semestre del presente año 1994 se realizará la fase de formación teórica y práctica, que posibilitará la ampliación de las competencias profesionales y las correspondientes mejoras personales.

PRIMA DE PROGRESO

Tras el período de experimentación desarrollado a lo largo del pasado año 1993, se institucionaliza mediante el presente documento una Prima Colectiva, denominada "Prima de Progreso".

Su objetivo es hacer participe al personal de las ganancias obtenidas por la aplicación del proceso de "Mejora Continua" y del trabajo desarrollado por cada Zona Autónoma de Producción.

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

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

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

COMITE 5 EJES

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

Este Comité está integrado por:

*Director General.

*Director de Recursos Humanos.

*Director de Producción.

*Director de Estudios.

*Director de Calidad.

*Director de Compras.

*Manager SPV.

*Un miembro designado por el Pleno del Comité de Empresa.

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

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

GRUPOS PROFESIONALES

La puesta en marcha del PRO 2000, introducirá modificaciones importantes en las funciones de los puestos de trabajo por el incremento del nivel de policompetencia.

Esta situación requerirá la revisión de la tradicional clasificación profesional en categorías profesionales, para dar paso a una nueva basada en la pertenencia en un Grupo Profesional.

Un proyecto elaborado para esta nueva clasificación en grupos profesionales es objeto de estudio por la Comisión Paritaria del Convenio. (Art. 47).

Una vez finalizado este estudio, la Comisión Interpretativa del Convenio, (Art. 7), decidirá la aplicación y la correspondiente fecha de entrada en vigor del acuerdo.

Art. 50. *Promoción de personal.* — Todas las vacantes de puesto que no sean mandos de libre designación, se proveerán por Concurso-Oposición entre todo el personal de la Empresa que lo solicite.

La convocatoria de las mismas, se anunciará en los centros de trabajo y con antelación no inferior a quince días (15 días). En dichos anuncios deberá hacerse constar ineludiblemente:

a) Vacante o puesto a cubrir y categoría a que corresponda.

b) Fecha en que deberán efectuarse los correspondientes ejercicios temario o prácticas a desarrollar, así como las condiciones requeridas para aspirar a ellas, haciéndose constar la forma de celebrarlos y los méritos, títulos y demás circunstancias que sean pertinentes. Se efectuarán los exámenes antes de que

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

Art. 51. *Tribunal de examen para concurso-oposición.* — La composición del Tribunal de examen tendrá la siguiente estructura:

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

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

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

En un plazo máximo de DIEZ DIAS hábiles, a partir del examen, deberán ser puestas en conocimiento de todos y cada uno de los candidatos, relación nominal ordenada de las calificaciones obtenidas.

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

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

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

Art. 52. *Consolidación de plaza.* — El personal que haya superado el examen de ascenso a un puesto superior, estará sujeto a un período de adaptación de cuatro meses. al finalizar el cual, el tribunal de examen confirmará el ascenso. En el período de adaptación, tendrá derecho a percibir el salario del nuevo puesto.

Art. 53. *Formación profesional.* — La formación profesional, en todas sus modalidades (inicial o continua) y niveles, debe ser considerada como un instrumento mas de significativa validez, que conlleve a lograr la necesaria conexión entre las calificaciones de los trabajadores y los requerimientos de puestos de trabajo.

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

A estos efectos, las partes firmantes creen conveniente:

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

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

2. El Comité de Empresa mantendrá estrechos contactos con la Diputación General de Aragón (D.G.A.), Instituto Nacional de Empleo (I.N.E.M.) y otros Organismos Oficiales, para recabar las ayudas, de todo orden, que la labor formativa requiera.

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

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

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

Art. 54. Empleo. — Durante la vigencia de este Convenio, y con el objeto de potenciar el equipo humano y continuar en la labor de estabilización de la Plantilla, se conviene hacer uso de la Contratación Temporal en los siguientes términos:

*Para asegurar la continuidad y perfeccionamiento de los trabajos de marcado carácter técnico se suscribirán Contratos de Formación y Prácticas con jóvenes procedentes de las Escuelas Profesionales.

Con el objeto de disminuir la realización de horas extraordinarias, el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el Art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 11/94, de 19 de Mayo, podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, tal como establece el Art. 35 del Convenio Colectivo Provincial del Metal de Zaragoza, firmado el 29 de julio de 1994.

A los trabajadores que, sin tener el carácter de fijos, hayan ostentado en algún momento en esta Empresa la categoría de Peón Especialista, se les respetará esta categoría en posteriores períodos de contratación, excepto pacto.

Los trabajadores eventuales y temporales que lleven más de 18 meses de antigüedad en la Empresa, pasarán automáticamente a la categoría de Peón Especialista.

Trimestralmente, la Empresa informará al Comité de Empresa de la evolución probable del empleo y del movimiento de Altas y Bajas experimentado en el trimestre anterior.

Art. 55. Tiempos de paro por causa de fuerza mayor. — Toda pérdida de tiempo de trabajo ocasionada por causa de fuerza mayor, no imputable a la Empresa, ni a los trabajadores, será recuperada de mutuo acuerdo.

La Comisión Paritaria que establece el Art. 47 de este Convenio Colectivo establecerá, si fuese necesario, la modalidad de recuperación de estos tiempos improductivos.

Art. 56. Modulación horaria. — La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones productivas referidas al cumplimiento de la programación de pedidos y, asimismo con la finalidad de evitar acudir a los procedimientos de regulación de empleo, podrá proponer al Comité de Empresa del centro de trabajo de Zaragoza la modificación de horarios y en su caso de calendarios vigentes, ajustándose al siguiente procedimiento:

PRIMERO: En la modulación de la jornada se respetarán los descansos legalmente establecidos así como la duración máxima de la jornada de trabajo.

Igualmente se respetarán las fiestas laborables establecidas con carácter oficial y el período de vacaciones pactado.

SEGUNDO: La empresa preavisará y justificará documentalmente ante el Comité de Empresa al menos con 15 días de antelación los motivos alegados. El Comité de Empresa podrá solicitar cuanta información complementaria considere oportuna y decidirá en un plazo máximo de 10 días si acepta o rechaza la modulación horaria propuesta.

TERCERO: La modulación horaria solo será ejecutiva con la expresa aceptación del Comité de Empresa.

CUARTO: En caso de no existir acuerdo, las partes podrán iniciar el procedimiento correspondiente ante la Autoridad Laboral.

Capítulo VII

Salud laboral

Art. 57. Seguridad e higiene y salud laboral. — El Comité de Seguridad e Higiene desarrollará las acciones y medidas en materia de Seguridad e Higiene y Salud laboral, que sean necesarias para lograr unas Condiciones de Trabajo, donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

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

La Empresa deberá dotarse de un PLAN DE PREVENCIÓN en materia de Salud y Seguridad, así como de los servicios necesarios para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios reconocidos internacionalmente. Los representantes legales de los trabajadores (Comité de Empresa, Comité Seguridad e Higiene) y/o las Organizaciones Sindicales participarán en su elaboración y velarán el cumplimiento de lo anteriormente señalado.

Los trabajadores, sus representantes legales (Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene) y/o sus Organizaciones Sindicales participarán en la mejora de las Condiciones de Trabajo en los lugares donde se desarrolla su actividad laboral. Esta participación se desarrollará de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa al respecto.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 58. Norma de funcionamiento del Comité de Seguridad e Higiene.

REUNIONES
En este apartado se establecen los tipos de reuniones que se deben efectuar en función de las necesidades.

1-A Reunión ordinaria.
Se efectuará una vez al mes, de acuerdo con la Legislación vigente.

1-B Reunión extraordinaria.

Se convocará a petición de cualquiera de las partes, a través del Secretario con CINCO DIAS mínimos de antelación y siempre por una tema que por su trascendencia lo justifique. En caso de situación de extrema gravedad, la convocatoria será inmediata.

1-C Asistentes.

Los asistentes serán los miembros del Comité de Seguridad e Higiene y aquellos que determine la Legislación vigente; no obstante en aquellas situaciones o problemas que lo precisen, se solicitará la presencia de las personas que por su capacitación o conocimiento del problema, puedan aportar información y propuestas necesarias para la información.

2. FUNCIONAMIENTO
2-A El Acta de la reunión se confeccionará en los SIETE DIAS siguientes al de celebración de la misma.

2-B Las comunicaciones o preguntas que se quieran hacer en el período entre dos reuniones, se efectuará por medio del Secretario, el cual analizará el tema para su estudio.

3. FUNCIONES Y ACTIVIDADES

3-A La observancia de la Legislación y Disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.

3-B Habilitar los sistemas para la adecuación de los trabajadores a puestos de trabajo acordes a las limitaciones.

3-C Disponer de los informes técnicos de aquellos accidentes que por su importancia, gravedad o repercusión social puedan influir en las relaciones laborales de la Empresa.

3-D Disponer de los Estudios e Informes relativos a enfermedades de origen profesional que por su importancia, gravedad o repercusión social puedan influir negativamente en las relaciones laborales de la Empresa.

3-E Conocer y elaborar en los planes de rehabilitación de los trabajadores accidentados, en los programas de prevención de enfermedades, en las Campañas de Seguridad e Higiene y Salud Laboral.

3-F Interesar la práctica de los reconocimientos médicos anuales de los trabajadores, y especialmente para aquellos que trabajen en áreas en que se prevea la existencia de algún riesgo especial.

3-G Conocer mensualmente estadísticas de accidentabilidad, absentismo y sus causas.

3-H Realizar visitas a los lugares de trabajo, servicios y dependencias de la Empresa para ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene y Salud Laboral en el desarrollo del trabajo en la Empresa así como las condiciones relativas a orden y limpieza, y ambiente laboral.

3-I Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materias de Seguridad e Higiene y Salud Laboral y fomentar la colaboración de los mismos, en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

3-J Cooperar en la realización y desarrollo de programas y Campañas de Seguridad e Higiene y Salud Laboral en la Empresa.

3-K Redactar una memoria anual sobre las actividades que hubieren realizado, de la cual, antes del 1 de Marzo de cada año, enviarán un ejemplar a la Inspección Provincial de Trabajo.

Art. 59. *Ropa de trabajo.* — La Empresa suministrará cada dos años y dentro del Primer trimestre, dos conjuntos de pantalón, chaquetillas y camisa de verano manga corta al personal de taller. Para el personal de oficina dos prendas.

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

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

Capítulo VIII

Régimen disciplinario

La Empresa VALEO TERMICO, S.A., se sujeta en su Régimen disciplinario en la graduación de Faltas y sanciones que se establezcan en los siguientes artículos:

Art. 60. *Graduación de faltas.* — Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo su importancia, trascendencia, circunstancia e intención en Leves, Graves y Muy Graves.

Art. 61. *Faltas leves.* — Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes. A efectos de puntualidad se entiende que el inicio y final de la jornada debe entenderse en el puesto de trabajo y en condiciones de realizar el mismo.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia de haberlo hecho.

c) El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) Descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo o limpieza personal con cierta habitualidad.

f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

g) No comunicar a la Empresa, los cambios de residencia o domicilio, o de la familia a efectos de la Seguridad Social.

h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

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

Art. 62. *Faltas graves.*

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

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

c) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

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

e) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él, aceptar que otro lo haga por uno mismo.

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

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

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

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

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

k) El trato discriminatorio o vejatorio a la mujer trabajadora por razón de sexo.

Art. 63. *Faltas muy graves.* — Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos por cuenta propia o ajena. También se entenderá en este apaffado toda manipulación hecha para prolongarla baja por accidente o enfermedad.

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

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

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

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

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

k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

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

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

n) Las actividades antisindicales de cualquier índole o aquellas que impidan o coarten los derechos de representación de los trabajadores legalmente atribuidos.

Art. 64. *Régimen de sanciones.* — Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. Todas las sanciones calificadas como MUY GRAVE requerirán previamente para su imposición las alegaciones del interesado.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

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

Art. 65. *Sanciones.* — Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurrirán en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves

*Amonestación verbal.

*Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

*Amonestación por escrito.

*Suspensión de empleo y sueldo, de DOS a VEINTE Días.

c) Por faltas muy graves:

*Amonestación por escrito.

*Suspensión de empleo y sueldo de VEINTE a SESENTA Días.

*Despido.

Art. 66. *Prescripción.*

—Faltas leves: Diez días.

—Faltas graves: Veinte días.

—Faltas muy graves: Sesenta días.

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

Disposición final

En todo lo no previsto expresamente en este Convenio, será de aplicación la Ley 8/80 de 10 de Marzo, Estatuto de los Trabajadores, la Orden de 29 de Julio de 1970, la Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica y de aquellos Acuerdos o Disposiciones de Ambito General que afecten el presente Convenio Colectivo.

Acuerdos

I. TABLA DE SALARIO DE CONVENIO (Núm. 1).

En esta tabla se recogen los salarios de Convenio Colectivo por categorías que regirán a partir del 1 de Enero de 1995.

Surgen de la aplicación de los siguientes incrementos:

*A partir del 1 de Enero de 1995, incremento porcentual del 3,5 %.

*A partir del 1 de Julio de 1995, incremento porcentual del 4 %.

*A partir del 1 de Noviembre de 1995, incremento porcentual del 5 %.

Estos incrementos se aplicarán sobre las tablas vigentes al 31 de Diciembre de 1994.

II. TABLA DE INCENTIVO A LA PRODUCCION (Núm. 2).

El precio hora de incentivo por categoría, surge de la aplicación de los siguientes incrementos:

*A partir del 1 de Enero de 1995, incremento porcentual del 3,5%.

*A partir del 1 de Julio de 1995, incremento porcentual del 4%.

*A partir del 1 de Noviembre de 1995, incremento porcentual del 5%.

Estos incrementos se aplicarán sobre las tablas vigentes al 31 de Diciembre de 1994.

Según formula detallada a continuación:

$$\text{PRECIO HORA} = \frac{(A \times C) \cdot n}{N}$$

Siendo:

A = Precio de incentivo a 31 de Diciembre de 1994.

n = Número de horas de Incentivo percibidas en 1994 (2.352)

C = Importe correspondiente al incremento pactado.

De Enero a Junio (1.035)

De Julio a Noviembre (1.040)

De Noviembre a Diciembre (1.050)

N = Número de horas de Incentivo teóricas a devengar en 1995 (2.352)

III. TABLA DE PRIMAS PROFESIONALES MINIMAS (Núm. 3).

Las Primas Profesionales surgen de la aplicación de los siguientes incrementos:

*A partir del 1 de Enero de 1995, incremento porcentual del 3,5 %.

*A partir del 1 de Julio de 1995, incremento porcentual del 4 %.

*A partir del 1 de Noviembre de 1995, incremento porcentual del 5 %.

Estos incrementos se aplicarán sobre las tablas vigentes al 31 de Diciembre de 1994.

IV. TABLA DE PLUSES EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TOXICOS Y PELIGROSOS. (Núm. 4).

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

La base de cálculo se sitúa en una jornada laboral de 6 horas 43 centésimas (6'43) que resulta de dividir la jornada anual pactada 1.760 horas por el número de días naturales que tiene el año, deducidos de estos las vacaciones anuales y los festivos. (365 - 91 = 274)

V. OTROS DEVENGOS (Núm. 5)

El concepto de Otros Devengos surge de la aplicación de los siguientes incrementos:

*A partir del 1 de Enero de 1995, incremento porcentual del 3,5 %.

*A partir del 1 de Julio de 1995, incremento porcentual del 4 %.

*A partir del 1 de Noviembre de 1995, incremento porcentual del 5 %.

Estos incrementos se aplicarán sobre las tablas vigentes al 31 de Diciembre de 1994.

VI. TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS (Núm. 6).

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

*A partir del 1 de Enero de 1995, incremento porcentual del 3,5 %.

*A partir del 1 de Julio de 1995, incremento porcentual del 4 %.

*A partir del 1 de Noviembre de 1995, incremento porcentual del 5 %.

Estos incrementos se aplicarán sobre las tablas vigentes al 31 de Diciembre de 1994.

VII. ANTICIPOS (Núm. 7)

Se podrán solicitar anticipos a cuenta de los trabajos realizados de conformidad a cuanto dispone la normativa aplicable.

Se abonarán como es tradicional, los días 20 de cada mes y se harán efectivos mediante transferencia bancaria.

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

VIII. MODULO HORARIO DE DESCUENTO POR ABSENTISMO (Núm. 8).

La deducción a aplicar para 1995, por hora perdida no pagada será de 0,182, a descontar sobre los días teóricos a pagar.

Dicho módulo es resultante de:

$$\text{POR DIAS LABORABLES} = \frac{272}{1.760} = 0,155$$

$$\text{POR DOMINGOS} = \frac{1}{6,43 \times 6} = 0,026$$

$$\text{TOTAL} = 0,181$$

Para los casos de huelga por convocatoria nacional o sectorial a nivel nacional, aplicar exclusivamente el descuento del tiempo de parada efectiva, es decir el módulo 0,1256.

Independientemente, las pagas extras sufrirán una deducción en sus conceptos salariales, en función del absentismo no pagado habido en cada semestre, con excepción hecha de los casos contemplados en el Art. 24 de este Convenio.

FORMACION

Todos los trabajadores que asistan a curso de formación que tengan el carácter de subvencionados por el INEM, o bien otro organismo oficial, percibirán la cantidad de 538 pesetas /hora lectiva.

En aquellos supuestos que los cursos de formación inicien sus actividades con anterioridad a las 16.20 horas, y siempre que los trabajadores hayan finalizado su jornada laboral a las 15.00 horas, percibirán las compensaciones por comida que establece el Art. 31 de este Convenio.

Esta ayudas se percibirán siempre y cuando la formación sea impartida fuera de la jornada de trabajo.

ADQUISICION DE PRODUCTOS VALEO

Todas las personas trabajadoras y pertenecientes a la plantilla de VALEO TERMICO, S.A., de Zaragoza, podrán adquirir gratuitamente y en concepto de recambio, un aparato de refrigeración motor (radiador completo).

Dicho aparato será exclusivamente para montar en el vehículo propiedad del solicitante, y deberá ser solicitado al departamento comercial de la citada Empresa.

SALARIO CONVENIO - 1.995

TABLA Nº I

SALARIO DIARIO

PERSONAL DE TALLER

CATEGORIA	ENERO - JUNIO	JULIO - OCTUBRE	NOVRE - DCEBR
Peón ordinario	2.936 Ptas.	2.950 Ptas.	2.979 Ptas.
Peón especialista	3.330 Ptas.	3.346 Ptas.	3.378 Ptas.
Oficial de 3ª	3.443 Ptas.	3.460 Ptas.	3.493 Ptas.
Oficial de 2ª	3.684 Ptas.	3.701 Ptas.	3.737 Ptas.
Oficial de 1ª	4.018 Ptas.	4.037 Ptas.	4.076 Ptas.
Aprendiz de 3ª	2.242 Ptas.	2.253 Ptas.	2.274 Ptas.
Aprendiz de 4ª	2.396 Ptas.	2.408 Ptas.	2.431 Ptas.

SALARIO MENSUAL

TECNICOS Y SUBALTERNOS

Listero	106.677 Ptas.	107.193 Ptas.	108.224 Ptas.
Almacenero	122.568 Ptas.	123.100 Ptas.	124.344 Ptas.
Chófer motociclo	104.504 Ptas.	105.009 Ptas.	106.019 Ptas.
Chófer turismo	108.256 Ptas.	108.779 Ptas.	109.825 Ptas.
Chófer camión	116.400 Ptas.	116.963 Ptas.	118.087 Ptas.
Pesador basculero	103.928 Ptas.	104.431 Ptas.	105.435 Ptas.
Guarda jurado	104.924 Ptas.	105.431 Ptas.	106.445 Ptas.
Cabo guardas	112.477 Ptas.	113.020 Ptas.	114.107 Ptas.
Vigilante	104.924 Ptas.	105.431 Ptas.	106.445 Ptas.
Ordenanza	104.924 Ptas.	105.431 Ptas.	106.445 Ptas.
Portero	104.924 Ptas.	105.431 Ptas.	106.445 Ptas.
Conserje	108.056 Ptas.	108.578 Ptas.	109.622 Ptas.
Enfermero	104.924 Ptas.	105.431 Ptas.	106.445 Ptas.
Telefonista	103.936 Ptas.	104.438 Ptas.	105.442 Ptas.

ADMINISTRATIVOS

Jefe de 1ª	144.528 Ptas.	145.227 Ptas.	146.623 Ptas.
Jefe de 2ª	132.694 Ptas.	133.335 Ptas.	134.617 Ptas.
Oficial de 1ª	122.595 Ptas.	123.187 Ptas.	124.371 Ptas.
Oficial de 2ª	115.805 Ptas.	116.365 Ptas.	117.483 Ptas.
Auxiliar Admto. C	115.805 Ptas.	116.365 Ptas.	117.483 Ptas.
Auxiliar Admto. A	107.944 Ptas.	108.466 Ptas.	109.509 Ptas.
Auxiliar Admto. B	91.798 Ptas.	92.242 Ptas.	93.129 Ptas.
Aspitante 17 Años	68.703 Ptas.	69.035 Ptas.	69.699 Ptas.
Aspirante 16 años	66.795 Ptas.	67.117 Ptas.	67.763 Ptas.
Viajante	120.432 Ptas.	121.013 Ptas.	122.177 Ptas.

SALARIO MENSUAL

CATEGORIA

TECNICOS DE TALLER

CATEGORIA	ENERO - JUNIO	JULIO - OCTUBRE	NOVRE - DCEBR
Jefe de Taller	143.894 Ptas.	144.589 Ptas.	145.979 Ptas.
Maestro de Taller	128.483 Ptas.	129.104 Ptas.	130.345 Ptas.
Maestro de 2ª	119.381 Ptas.	119.958 Ptas.	121.111 Ptas.
Contramaestre	128.492 Ptas.	129.113 Ptas.	130.354 Ptas.
Encargado	123.242 Ptas.	123.837 Ptas.	125.028 Ptas.
Capataz Especialista	113.300 Ptas.	113.848 Ptas.	114.942 Ptas.
Capataz Peones	99.488 Ptas.	99.969 Ptas.	100.930 Ptas.

TECNICOS DE OFICINA

Delineante Proyectista	133.926 Ptas.	134.573 Ptas.	135.867 Ptas.
Dibujante Proyectista	133.926 Ptas.	134.573 Ptas.	135.867 Ptas.
Delineante de 1ª	122.595 Ptas.	123.187 Ptas.	124.371 Ptas.
Delineante de 2ª	115.805 Ptas.	116.365 Ptas.	117.483 Ptas.
Calcedor	104.340 Ptas.	104.844 Ptas.	105.853 Ptas.
Reproductor Planos	102.635 Ptas.	103.131 Ptas.	104.122 Ptas.
Archivero bibliotecario	114.805 Ptas.	115.360 Ptas.	116.469 Ptas.
Aux. oficina Técnica A	107.944 Ptas.	108.466 Ptas.	109.509 Ptas.
Aux. oficina Técnica B	91.798 Ptas.	92.242 Ptas.	93.129 Ptas.

TECNICOS TITULADOS

Ingen. y Licenciados	158.288 Ptas.	159.052 Ptas.	160.582 Ptas.
Ingeniero Técnico	154.377 Ptas.	155.123 Ptas.	156.615 Ptas.
Perito y Aparej. resp.	155.273 Ptas.	156.023 Ptas.	157.523 Ptas.
Ddo. Univ. Enfermería	135.704 Ptas.	136.360 Ptas.	137.671 Ptas.
Ayte de Ingeniero	143.362 Ptas.	144.055 Ptas.	145.440 Ptas.
Maestro Industrial	131.062 Ptas.	131.695 Ptas.	132.962 Ptas.
Graduado Social	143.905 Ptas.	144.601 Ptas.	145.991 Ptas.

TECNICOS DE ORGANIZACION

Jefe de 1ª	144.528 Ptas.	145.227 Ptas.	146.623 Ptas.
Jefe de 2ª	132.694 Ptas.	133.335 Ptas.	134.617 Ptas.
Técnico Organizac. 1ª	123.249 Ptas.	123.844 Ptas.	125.035 Ptas.
Técnico Organizac. 2ª	115.805 Ptas.	116.365 Ptas.	117.483 Ptas.
Auxiliar Organizac. A	108.345 Ptas.	108.868 Ptas.	109.915 Ptas.
Auxiliar Organizac. B	91.798 Ptas.	92.242 Ptas.	93.129 Ptas.

CATEGORIA ENERO - JUNIO JULIO - OCTUBRE NOVIEMBRE - DICIEMBRE

TECNICOS DE LABORATORIO

Jefe de Laboratorio	141.974 Ptas.	142.660 Ptas.	144.032 Ptas.
Jefe de sección	129.341 Ptas.	129.966 Ptas.	131.215 Ptas.
Analista de 1º	121.622 Ptas.	122.209 Ptas.	123.384 Ptas.
Analista de 2º	113.547 Ptas.	114.095 Ptas.	115.192 Ptas.
Auxiliar Laboratorio A	107.944 Ptas.	108.466 Ptas.	109.509 Ptas.
Auxiliar Laboratorio B	91.798 Ptas.	92.242 Ptas.	93.129 Ptas.

TABLA Nº II

INCENTIVO A LA PRODUCCION

1.995 - ENERO A JUNIO

ACTIVIDAD	PEON ORD.	ESPECIALIST.	OFICIAL 3º	OFICIAL 2º	OFICIAL 1º
100	154,48	157,59	161,19	167,10	171,89
101	155,89	158,87	162,86	168,84	172,13
102	157,34	160,55	164,40	170,73	175,59
103	158,79	162,03	165,96	172,59	177,46
104	160,27	163,97	167,59	174,00	179,25
105	161,71	165,17	169,11	176,11	181,24
106	163,13	166,89	170,73	178,00	183,14
107	164,54	168,42	172,29	179,84	185,06
108	165,99	169,96	173,89	181,54	186,91
109	167,59	171,65	175,52	183,41	188,55
110	168,93	173,04	176,97	185,17	190,66
111	170,36	174,71	178,68	186,95	192,60
112	171,93	176,35	180,32	188,85	194,44
113	173,40	177,94	181,90	190,60	196,45
114	174,75	179,49	184,27	192,30	198,22
115	176,28	181,03	185,03	194,30	200,09
116	177,62	182,51	186,58	196,04	201,99
117	179,09	184,48	188,20	197,80	203,94
118	180,50	185,78	189,74	199,62	206,15
119	181,97	187,31	191,36	201,40	207,69
120	183,45	188,96	192,86	203,22	209,76
121	185,03	190,60	194,53	205,06	211,51
122	186,36	192,12	196,15	206,77	213,36
123	187,77	193,67	197,63	208,61	215,34
124	189,22	195,32	199,28	210,38	217,18
125	190,69	196,83	200,75	212,23	219,13
126	192,22	198,54	202,43	214,22	220,92
127	193,60	200,15	203,94	215,77	222,89
128	195,11	201,60	205,55	217,57	224,73
129	196,49	203,10	207,21	219,49	226,64
130	198,01	204,78	208,73	221,30	228,50
131	199,51	206,41	210,39	223,00	230,47
132	200,80	208,06	211,96	224,86	232,24
133	202,36	209,59	213,46	226,72	234,30
134	203,83	211,15	215,09	228,46	236,20
135	205,27	212,83	216,81	230,35	238,07
136	206,70	214,34	218,26	232,18	239,94
137	208,20	215,97	219,90	233,94	241,86
138	209,59	217,50	221,44	235,68	243,75
139	211,14	219,07	223,00	237,47	245,66
140	212,54	220,64	224,73	239,31	247,69

1.995 - JULIO A OCTUBRE

ACTIVIDAD	PEON ORD.	ESPECIALIST.	OFICIAL 3º	OFICIAL 2º	OFICIAL 1º
100	155,22	158,36	161,97	167,90	172,72
101	156,64	159,64	163,65	169,66	172,96
102	158,10	161,33	165,19	171,56	176,44
103	159,55	162,81	166,78	173,42	178,32
104	161,05	164,46	168,40	174,84	180,12
105	162,49	165,97	169,93	176,96	182,12
106	163,92	167,69	171,56	178,86	184,03
107	165,34	169,24	173,12	180,71	185,95
108	166,89	170,82	174,73	182,41	187,82
109	168,40	172,48	176,37	184,30	189,77
110	169,74	173,88	177,82	186,06	191,58
111	171,19	175,55	179,54	187,85	193,53
112	172,77	177,21	181,19	189,77	195,38
113	174,23	178,80	182,78	191,52	197,40
114	175,59	180,35	185,16	193,23	199,18
115	177,13	181,91	185,93	195,24	201,05
116	178,48	183,39	187,48	196,98	202,97
117	179,96	185,37	189,11	198,76	204,93
118	181,38	186,68	190,65	200,58	207,15
119	182,84	188,21	192,28	202,37	208,69
120	184,34	189,88	193,79	204,20	210,78
121	185,93	191,52	195,47	206,05	212,53
122	187,26	193,05	197,09	207,78	214,39
123	188,68	194,60	198,59	209,62	216,38
124	190,14	196,27	200,24	211,39	218,23
125	191,62	197,78	201,72	213,25	220,19
126	193,15	199,50	203,41	215,25	221,99
127	194,54	201,12	204,93	216,81	223,96
128	196,06	202,57	206,54	218,62	225,81
129	197,44	204,08	208,21	220,55	227,74
130	198,97	205,75	209,74	222,37	229,60
131	200,47	207,41	211,40	224,07	231,59
132	201,77	209,06	212,98	225,95	233,38
133	203,34	210,80	214,49	227,81	235,44
134	204,82	212,17	216,13	229,56	237,34
135	206,26	213,86	217,86	231,47	239,22
136	207,70	215,38	219,31	233,30	241,10
137	209,21	217,02	220,97	235,07	243,02
138	210,60	218,55	222,51	236,82	244,92
139	212,16	220,13	224,07	238,62	246,85
140	213,56	221,71	225,81	240,47	248,88

1.995 - NOVIEMBRE A DICIEMBRE

ACTIVIDAD	PEON ORD.	ESPECIALIST.	OFICIAL 3º	OFICIAL 2º	OFICIAL 1º
100	156,71	159,88	163,53	169,52	174,38
101	158,15	161,17	165,22	171,29	174,63
102	159,62	162,88	166,78	173,21	178,14
103	161,09	164,37	168,36	175,09	180,03
104	162,59	166,04	170,02	176,52	181,85
105	164,05	167,58	171,56	178,66	183,87
106	165,50	169,31	173,21	180,58	185,80
107	166,93	170,86	174,79	182,45	187,74
108	168,50	172,46	176,41	184,17	189,62
109	170,02	174,14	178,08	186,07	191,59
110	171,37	175,55	179,53	187,85	193,42
111	172,83	177,24	181,26	189,66	195,39
112	174,43	178,91	182,93	191,59	197,26
113	175,91	180,52	184,54	193,36	199,30
114	177,28	182,09	186,94	195,09	201,09
115	178,84	183,66	187,72	197,12	202,99
116	180,19	185,15	189,29	198,88	204,92
117	181,69	187,16	190,93	200,67	206,90
118	183,12	188,48	192,49	202,51	209,14
119	184,60	190,02	194,13	204,32	210,70
120	186,11	191,70	195,65	206,16	212,80
121	187,72	193,36	197,34	208,03	214,57
122	189,06	194,90	198,99	209,78	216,45
123	190,49	196,47	200,50	211,63	218,46
124	191,96	198,15	202,16	213,42	220,32
125	193,48	199,69	203,66	215,31	222,31
126	195,00	201,42	205,37	217,32	224,12
127	196,41	203,05	206,90	218,89	226,12
128	197,94	204,52	208,53	220,72	227,99
129	199,34	206,04	210,21	222,67	229,83
130	200,88	207,73	211,76	224,51	231,81
131	202,40	209,40	213,44	226,23	233,81
132	203,71	211,07	215,03	228,12	235,81
133	205,29	212,63	216,55	230,00	237,70
134	206,79	214,21	218,21	231,77	239,62
135	208,24	215,92	219,95	233,69	241,52
136	209,70	217,45	221,42	235,55	243,42
137	211,22	219,10	223,09	237,33	245,36
138	212,63	220,65	224,65	239,10	247,28
139	214,20	222,24	226,23	240,91	249,22
140	215,62	223,84	227,99	242,78	251,28

TABLA Nº III

PRIMAS PROFESIONALES MINIMAS POR CATEGORIAS

AÑO 1.995

CATEGORIA ENERO - JUNIO JULIO - OCTUBRE NOVIEMBRE - DICIEMBRE

PERSONAL DE TALLER

Peón ordinario	8.275 Ptas.	8.315 Ptas.	8.395 Ptas.
Peón especialista	9.860 Ptas.	9.908 Ptas.	10.003 Ptas.
Oficial de 3º	9.860 Ptas.	9.908 Ptas.	10.003 Ptas.
Oficial de 2º	9.860 Ptas.	9.908 Ptas.	10.003 Ptas.
Oficial de 1º	9.860 Ptas.	9.908 Ptas.	10.003 Ptas.

PERSONAL TECNICO

Contramaestre	87.945 Ptas.	88.370 Ptas.	89.220 Ptas.
Encargado	61.376 Ptas.	61.872 Ptas.	62.265 Ptas.
Delineant Proyectista	64.193 Ptas.	64.503 Ptas.	65.123 Ptas.
Delineante de 1º	53.634 Ptas.	53.893 Ptas.	54.411 Ptas.
Delineante de 2º	49.725 Ptas.	49.965 Ptas.	50.445 Ptas.
Reprodor. de planos	42.979 Ptas.	43.187 Ptas.	43.602 Ptas.
Jefe Organizac. de 1º	100.602 Ptas.	101.088 Ptas.	102.060 Ptas.
Jefe Organizac. de 2º	83.738 Ptas.	84.142 Ptas.	84.951 Ptas.
Técnico Organiz. 1º	61.899 Ptas.	62.198 Ptas.	62.798 Ptas.
Técnico Organiz. 2º	52.142 Ptas.	52.394 Ptas.	52.898 Ptas.
Auxiliar Organización	45.519 Ptas.	45.739 Ptas.	46.179 Ptas.
Analista de 1º	53.638 Ptas.	53.897 Ptas.	54.415 Ptas.
Analista de 2º	48.830 Ptas.	49.066 Ptas.	49.538 Ptas.

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SUBALTERNO

Auxiliar Admto. A	31.328 Ptas.	31.480 Ptas.	31.782 Ptas.
Auxiliar Admto. B	36.227 Ptas.	36.402 Ptas.	36.752 Ptas.
Jefe Admto. de 1º	100.602 Ptas.	101.088 Ptas.	102.060 Ptas.
Jefe Admto. de 2º	83.738 Ptas.	84.142 Ptas.	84.951 Ptas.
Oficial Admto. de 1º	53.634 Ptas.	53.893 Ptas.	54.411 Ptas.
Oficial Admto. de 2º	36.227 Ptas.	36.402 Ptas.	36.752 Ptas.
Chófer de camión	69.046 Ptas.	69.379 Ptas.	70.047 Ptas.
Vigilante	49.838 Ptas.	50.079 Ptas.	50.581 Ptas.
Conserje	49.445 Ptas.	49.684 Ptas.	50.162 Ptas.
Telefonista	41.733 Ptas.	41.935 Ptas.	42.338 Ptas.
Chófer Turismo	44.930 Ptas.	45.147 Ptas.	45.582 Ptas.

PERSONAL TECNICO TITULADO

Licenciado	93.408 Ptas.	93.859 Ptas.	94.761 Ptas.
Périto Aparejador	78.507 Ptas.	78.886 Ptas.	79.645 Ptas.
Graduado Social	107.414 Ptas.	107.933 Ptas.	108.971 Ptas.
D.U.E.	53.352 Ptas.	53.610 Ptas.	54.125 Ptas.
Ingeniero Prácticas	85.955 Ptas.	86.370 Ptas.	87.200 Ptas.
Ingeniero Técnico	78.507 Ptas.	78.886 Ptas.	79.645 Ptas.

TABLA Nº IV

- 1.995 - ENERO A JUNIO

- 1.995 -

TABLA Nº VI

HORAS EXTRAORDINARIAS

PLUS DE PENOSO, TOXICO Y PELIGROSO

CATEGORIAS	20 %	25 %	30 %
Peón ordinario	93	115	137
Peón especialista	105	129	155
Oficial de 3ª	108	134	160
Oficial de 2ª	117	143	172
Oficial de 1ª	128	156	187

ENERO - JUNIO JULIO - OCTUBRE NOVIEMBRE - DICIEMBRE

*** PERSONAL DE TALLER**

CATEGORIA

CATEGORIA	ENERO - JUNIO	JULIO - OCTUBRE	NOVIEMBRE - DICIEMBRE
Peón Ordinario	1.107,15	1.112,50	1.121,74
Peón Especialista	1.252,45	1.258,50	1.269,07
Oficial de 3ª	1.301,90	1.308,19	1.319,30
Oficial de 2ª	1.407,94	1.414,74	1.426,49
Oficial de 1ª	1.518,17	1.525,50	1.538,27

- 1.995 - JULIO A OCTUBRE

PLUS DE PENOSO, TOXICO Y PELIGROSO

CATEGORIAS	20 %	25 %	30 %
Peón ordinario	94	115	137
Peón especialista	105	130	156
Oficial de 3ª	108	134	161
Oficial de 2ª	118	144	173
Oficial de 1ª	129	157	188

PERSONAL TECNICO

Contramaestre	2.186	2.196	2.218
Encargado	1.890	1.899	1.917
Delinte. Proyectista	2.020	2.030	2.050
Delineante de 1ª	1.738	1.744	1.761
Delineante de 2ª	1.577	1.585	1.600
Jefe 2ª Organización	2.153	2.163	2.184
Reproduct de Planos	1.378	1.384	1.398
Técnico Organiz. 1ª	1.845	1.854	1.872
Técnico Organiz. 2ª	1.590	1.597	1.613
Auxiliar Organización	1.469	1.478	1.490
Analista de 1ª	1.771	1.779	1.797
Analista de 2ª	1.499	1.506	1.520

- 1.995 - NOVIEMBRE A DICIEMBRE

PLUS DE PENOSO, TOXICO Y PELIGROSO

CATEGORIAS	20 %	25 %	30 %
Peón ordinario	95	117	139
Peón especialista	106	131	158
Oficial de 3ª	109	135	163
Oficial de 2ª	119	145	174
Oficial de 1ª	130	159	190

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SUBALTERNO

Auxiliar Adm. A	1.350	1.356	1.369
Auxiliar Adm. C	1.456	1.463	1.477
Oficial Adm. 2ª	1.499	1.506	1.520
Oficial Adm. 1ª	1.748	1.757	1.773
Jefe 2ª Administrativo	2.153	2.163	2.184
Telefonista	1.566	1.574	1.589
Conserje	1.534	1.541	1.556
Vigilante	1.492	1.500	1.514

TABLA Nº V

OTROS DEVENGOS MINIMOS POR CATEGORIAS

AÑO 1.995

CATEGORIA ENERO - JUNIO JULIO - OCTUBRE NOVIEMBRE - DICIEMBRE

PERSONAL DE TALLER

CATEGORIA	ENERO - JUNIO	JULIO - OCTUBRE	NOVIEMBRE - DICIEMBRE
Peón Ordinario	0 Ptas.	0 Ptas.	0 Ptas.
Peón Especialista	2.541 Ptas.	2.553 Ptas.	2.578 Ptas.
Oficial de 3ª	2.541 Ptas.	2.553 Ptas.	2.578 Ptas.
Oficial de 2ª	2.541 Ptas.	2.553 Ptas.	2.578 Ptas.
Oficial de 1ª	2.541 Ptas.	2.553 Ptas.	2.578 Ptas.

PERSONAL TECNICO

Contramaestre	0 Ptas.	0 Ptas.	0 Ptas.
Encargado	2.829 Ptas.	2.842 Ptas.	2.870 Ptas.
Delinte. Proyectista	0 Ptas.	0 Ptas.	0 Ptas.
Delineante de 1ª	0 Ptas.	0 Ptas.	0 Ptas.
Delineante de 2ª	2.829 Ptas.	2.842 Ptas.	2.870 Ptas.
Reproductor Planos	0 Ptas.	0 Ptas.	0 Ptas.
Jefe Organiz. de 1ª	0 Ptas.	0 Ptas.	0 Ptas.
Técnico Organiz. 1ª	2.829 Ptas.	2.842 Ptas.	2.870 Ptas.
Técnico Organiz. 2ª	2.829 Ptas.	2.842 Ptas.	2.870 Ptas.
Auxiliar Organización	0 Ptas.	0 Ptas.	0 Ptas.
Analista de 1ª	2.829 Ptas.	2.842 Ptas.	2.870 Ptas.

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SUBALTERNO

Auxiliar Adm. A	0 Ptas.	0 Ptas.	0 Ptas.
Auxiliar Adm. B	0 Ptas.	0 Ptas.	0 Ptas.
Jefe Adm. de 1ª	0 Ptas.	0 Ptas.	0 Ptas.
Jefe Adm. de 2ª	0 Ptas.	0 Ptas.	0 Ptas.
Oficial Adm. de 1ª	0 Ptas.	0 Ptas.	0 Ptas.
Oficial Adm. de 2ª	2.829 Ptas.	2.842 Ptas.	2.870 Ptas.
Chófer Camión	2.829 Ptas.	2.842 Ptas.	2.870 Ptas.
Vigilante	0 Ptas.	0 Ptas.	0 Ptas.
Conserje	2.829 Ptas.	2.842 Ptas.	2.870 Ptas.
Telefonista	2.829 Ptas.	2.842 Ptas.	2.870 Ptas.

PERSONAL TECNICO TITULADO

Licenciado	0 Ptas.	0 Ptas.	0 Ptas.
Périto Aparejador	0 Ptas.	0 Ptas.	0 Ptas.
Graduado Social	0 Ptas.	0 Ptas.	0 Ptas.
D.U.E.	0 Ptas.	0 Ptas.	0 Ptas.

* Incluido importe incentivo / hora.

- 1.995 -

TABLA Nº VII

VALOR QUINQUENIO RECONOCIDO

ENERO - JUNIO JULIO - OCTUBRE NOVIEMBRE - DICIEMBRE

CATEGORIA

Peón Especialista	5.055 Ptas.	5.079 Ptas.	5.128 Ptas.
Oficial de 3ª	5.227 Ptas.	5.252 Ptas.	5.303 Ptas.
Oficial de 2ª	5.592 Ptas.	5.619 Ptas.	5.673 Ptas.
Oficial de 1ª	6.097 Ptas.	6.127 Ptas.	6.186 Ptas.
Contramaestre	6.425 Ptas.	6.456 Ptas.	6.518 Ptas.
Encargado	6.162 Ptas.	6.192 Ptas.	6.252 Ptas.
Deliante. Proyectista	6.697 Ptas.	6.730 Ptas.	6.795 Ptas.
Delineante de 1ª	6.130 Ptas.	6.160 Ptas.	6.219 Ptas.
Delineante de 2ª	5.790 Ptas.	5.818 Ptas.	5.874 Ptas.
Reproduct de Planos	5.132 Ptas.	5.156 Ptas.	5.206 Ptas.
Jefe Organiz. de 1ª	7.227 Ptas.	7.262 Ptas.	7.332 Ptas.
Jefe Organiz. de 2ª	6.635 Ptas.	6.667 Ptas.	6.732 Ptas.
Técnico organiz. 1ª	6.162 Ptas.	6.192 Ptas.	6.252 Ptas.
Técnico Organiz. 2ª	5.790 Ptas.	5.818 Ptas.	5.874 Ptas.
Analista de 1ª	6.082 Ptas.	6.111 Ptas.	6.170 Ptas.
Auxiliar Adm. A	5.398 Ptas.	5.424 Ptas.	5.476 Ptas.
Auxiliar Adm. C	5.790 Ptas.	5.818 Ptas.	5.874 Ptas.
Jefe Adm. de 1ª	7.227 Ptas.	7.262 Ptas.	7.332 Ptas.
Jefe Adm. de 2ª	6.635 Ptas.	6.667 Ptas.	6.732 Ptas.
Oficial Adm. de 1ª	6.130 Ptas.	6.160 Ptas.	6.219 Ptas.
Oficial Adm. de 2ª	5.790 Ptas.	5.818 Ptas.	5.874 Ptas.
Cófer Camión	5.820 Ptas.	5.848 Ptas.	5.904 Ptas.
Vigilante	5.246 Ptas.	5.272 Ptas.	5.322 Ptas.
Conserje	5.403 Ptas.	5.429 Ptas.	5.481 Ptas.
Telefonista	5.198 Ptas.	5.223 Ptas.	5.273 Ptas.
Licenciado	7.915 Ptas.	7.953 Ptas.	8.029 Ptas.
Ingeniero Técnico	7.720 Ptas.	7.757 Ptas.	7.832 Ptas.
D.U.E.	6.785 Ptas.	6.818 Ptas.	6.884 Ptas.
Graduado Social	7.195 Ptas.	7.230 Ptas.	7.300 Ptas.

- 1.995 -

TABLA Nº VIII

CATEGORIA PROFESIONAL	NIVEL	NIVELES SALARIALES		
		ENE-JUN	JUL-OCT	NOV-DIC
PERSONAL DE TALLER				
Peón Especialista		Mantener los actuales niveles		
	Mínimo	152.143	152.878	154.348
	Medio	157.714	158.476	160.000
	Máximo	161.786	162.568	164.131
Oficial 3ª	Mínimo	165.857	166.658	168.260
	Medio	170.572	171.396	173.044
	Máximo	175.286	176.132	177.826
Oficial 2ª	Mínimo	175.929	176.779	178.479
	Medio	180.321	181.192	182.934
	Máximo	184.607	185.499	187.282
PERSONAL TECNICO Y ADMINISTRATIVO				
Auxiliar Admtvo.	Unico	152.143	152.878	154.348
Oficial 2ª Admtvo.	Mínimo	167.999	168.811	170.434
Delineante de 2ª	Medio	172.500	173.334	175.000
Técnico Organ. 2ª	Máximo	176.893	177.747	179.457
Oficial 1ª Admtvo.	Mínimo	188.036	188.944	190.761
Delineante de 1ª	Medio	193.928	194.865	196.739
Analista de 1ª	Máximo	199.607	200.571	202.500
Jefe 2ª Admtvo.	Mínimo	217.500	218.551	220.652
Jefe 2ª Organiz.	Medio	227.143	228.240	230.435
Delineante Proyt.	Máximo	235.714	236.853	239.130
Contra maestre				

- 1.995 - ENERO A JUNIO

TABLA Nº IX

CATEGORIAS	SALARIO CONVENIO	PRIMA PROFESIONAL	INCENTIVO HABITUAL	QTROS DEVENGOS	TOTAL AÑO
PERSONAL DE TALLER					
Peón Ordinario	1.247.678	115.844	482.807		1.846.329
Peón Especialista	1.415.249	138.045	500.597	35.580	2.089.471
Oficial de 3ª	1.463.517	138.045	509.948	35.580	2.147.090
Oficial de 2ª	1.565.892	138.045	541.800	35.580	2.281.317
Oficial de 1ª	1.707.589	138.045	559.943	35.580	2.441.157
PERSONAL TECNICO					
Contra maestre	1.708.889	1.231.229			3.030.118
Encargado	1.725.374	860.564		39.600	2.625.538
Del. Proy.	1.874.969	898.695			2.773.663
Delineante 1ª	1.716.328	750.870			2.467.198
Delineante 2ª	1.621.274	696.150		39.600	2.357.024
Reprod. Planos	1.436.894	601.710			2.038.604
Jefe Organ. 1ª	2.023.393	1.408.424			3.431.817
Jefe Organ. 2ª	1.857.718	1.172.286			3.030.004
Técni. Organ. 1ª	1.725.479	866.560		39.600	2.631.639
Técni. Organ. 2ª	1.621.274	729.989		39.600	2.390.863
Auxiliar Organ.	1.516.629	637.260			2.154.089
Analista 1ª	1.702.708	750.929		39.600	2.493.238
Analista 2ª	1.589.654	683.624			2.273.278
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SUBALTERNO					
Auxiliar Admtvo. A	1.511.219	438.600			1.949.818
Auxiliar Admtvo. C	1.621.274	507.179			2.128.453
Jefe Admtvo. 1ª	2.023.394	1.408.424			3.431.818
Jefe Admtvo. 2ª	1.857.718	1.172.339			3.030.057
Oficial Admtvo. 1ª	1.716.328	750.870			2.467.198
Oficial Admtvo. 2ª	1.621.274	507.179		39.600	2.168.053
Chófer Camión	1.629.599	966.645		39.600	2.635.844
Vigilante	1.468.934	697.739			2.166.673
Conserje	1.512.779	692.234		39.600	2.244.613
Telefonista	1.455.104	584.265		39.600	2.078.969
PERSONAL TECNICO TITULADO					
Licenciado	2.216.023	1.307.714			3.523.738
Ingeniero Técnico	2.181.289	1.099.094			3.280.383
Graduado Social	2.014.664	1.503.809			3.518.473
Diplm. Univ. Enf.	1.899.669	746.939			2.646.608

- 1.995 -

JULIO A OCTUBRE

CATEGORIAS	SALARIO CONVENIO	PRIMA PROFESIONAL	INCENTIVO HABITUAL	QTROS DEVENGOS	TOTAL AÑO
PERSONAL DE TALLER					
Peón Ordinario	1.253.705	116.404	485.139	0	1.855.249
Peón Especialista	1.422.086	138.712	503.016	35.752	2.099.566
Oficial de 3ª	1.470.587	138.712	512.411	35.752	2.157.462
Oficial de 2ª	1.573.457	138.712	544.417	35.752	2.292.338
Oficial de 1ª	1.715.838	138.712	562.648	35.752	2.452.950
PERSONAL TECNICO					
Contra maestre	1.807.579	1.237.177	0	0	3.044.756
Encargado	1.733.709	864.721	39.791	39.791	2.678.013
Del. Proy.	1.884.026	903.036	0	0	2.787.062
Delineante 1ª	1.724.620	754.497	0	0	2.479.117
Delineante 2ª	1.629.106	699.513	39.791	39.791	2.408.202
Reprod. Planos	1.443.836	604.617	0	0	2.048.452
Jefe Organ. 1ª	2.033.167	1.415.228	0	0	3.448.396
Jefe Organ. 2ª	1.866.693	1.177.949	0	0	3.044.642
Técni. Organ. 1ª	1.733.815	870.766	39.791	39.791	2.684.164
Técni. Organ. 2ª	1.629.106	733.516	39.750	39.750	2.442.121
Auxiliar Organ.	1.524.157	640.338	0	0	2.164.495
Analista 1ª	1.710.934	754.557	39.791	39.791	2.545.074
Analista 2ª	1.597.333	686.927	0	0	2.284.260
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SUBALTERNO					
Auxiliar Admtvo. A	1.518.519	440.718	0	0	1.959.238
Auxiliar Admtvo. C	1.629.106	509.629	0	0	2.138.735
Jefe Admtvo. 1ª	2.033.168	1.415.228	0	0	3.448.397
Jefe Admtvo. 2ª	1.866.693	1.178.003	0	0	3.044.695
Oficial Admtvo. 1ª	1.724.620	754.497	0	0	2.479.117
Oficial Admtvo. 2ª	1.629.106	509.629	39.791	39.791	2.218.318
Chófer Camión	1.637.472	971.314	39.791	39.791	2.688.369
Vigilante	1.476.030	701.110	0	0	2.177.140
Conserje	1.520.087	695.578	38.707	38.707	2.293.080
Telefonista	1.462.134	587.087	39.791	39.791	2.128.804
PERSONAL TECNICO TITULADO					
Licenciado	2.226.729	1.314.032	0	0	3.540.760
Ingeniero Técnico	2.171.730	1.104.404	0	0	3.276.134
Graduado Social	2.024.396	1.511.074	0	0	3.535.471
Diplm. Univ. Enf.	1.909.047	750.548	0	0	2.659.595

- 1.995 -

NOVIEMBRE A DICIEMBRE

CATEGORIAS	SALARIO CONVENIO	PRIMA PROFESIONAL	INCENTIVO HABITUAL	QTROS DEVENGOS	TOTAL AÑO
PERSONAL DE TALLER					
Peón Ordinario	1.265.760	117.523	489.804	0	1.873.088
Peón Especialista	1.435.760	140.046	507.852	36.096	2.119.754
Oficial de 3ª	1.484.727	140.046	517.338	36.096	2.178.207
Oficial de 2ª	1.588.586	140.046	549.652	36.096	2.314.380
Oficial de 1ª	1.732.336	140.046	568.058	36.096	2.476.536
PERSONAL TECNICO					
Contra maestre	1.824.960	1.249.073	0	0	3.074.033
Encargado	1.750.379	873.036	0	40.174	2.663.589
Del. Proy.	1.902.142	911.719	0	0	2.813.861
Delineante 1ª	1.741.203	781.752	0	0	2.522.955
Delineante 2ª	1.644.770	706.239	0	40.174	2.391.183
Reprod. Planos	1.457.719	610.430	0	0	2.068.149
Jefe Organ. 1ª	2.052.717	1.428.836	0	0	3.481.553
Jefe Organ. 2ª	1.884.642	1.189.276	0	0	3.073.917
Técni. Organ. 1ª	1.750.486	879.139	0	40.174	2.669.799
Técni. Organ. 2ª	1.644.770	740.569	0	40.132	2.425.471
Auxiliar Organ.	1.538.812	646.496	0	0	2.185.308
Analista 1ª	1.727.365	761.812	0	40.174	2.529.372
Analista 2ª	1.612.692	693.532	0	0	2.306.224
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SUBALTERNO					
Auxiliar Admtvo. A	1.533.120	444.956	0	0	1.978.077
Auxiliar Admtvo. C	1.644.770	514.530	0	0	2.159.300
Jefe Admtvo. 1ª	2.052.718	1.428.836	0	0	3.481.554
Jefe Admtvo. 2ª	1.884.642	1.189.329	0	0	3.073.971
Oficial Admtvo. 1ª	1.741.203	781.752	0	0	2.522.955
Oficial Admtvo. 2ª	1.644.770	514.530	0	40.174	2.199.474
Chófer Camión	1.653.216	980.654	0	40.174	2.674.044
Vigilante	1.490.223	707.851	0	0	2.198.074
Conserje	1.534.703	702.266	0	39.080	2.276.049
Telefonista	1.478.193	592.732	0	40.174	2.109.099
PERSONAL TECNICO TITULADO					
Licenciado	2.248.140	1.326.667	0	0	3.574.806
Ingeniero Técnico	2.192.612	1.115.023	0	0	3.307.635
Graduado Social	2.043.862	1.525.604	0	0	3.569.466
Diplm. Univ. Enf.	1.927.403	757.765	0	0	2.685.168

El expediente tramitado permanecerá de manifiesto por el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de publicación del presente anuncio en el BOP, durante los cuales los interesados podrán examinarlo y formular, por escrito, cuantas alegaciones y/o reclamaciones estimen convenientes.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 39 de 1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, haciéndose constar que de no formularse reclamaciones en el plazo indicado el expediente devendrá definitivamente aprobado, sin necesidad de nuevo acuerdo plenario.

La Puebla de Alfindén, 14 de agosto de 1995. — El alcalde, Carlos Moliné.

LA PUEBLA DE ALFINDEN

Núm. 43.331

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 10 de agosto de 1995, adoptó el siguiente acuerdo:

Primero. — Acordar provisionalmente la imposición de contribuciones especiales derivadas de las obras de urbanización de las calles Alfranca, Agustina de Aragón, Aurora y tramos finales de las calles Mediodía y Joaquín Costa, de conformidad con la Ley 39 de 1988.

Segundo. — Aprobar la ordenación provisional de contribuciones especiales, y en cumplimiento de lo dispuesto en los apartados 2.º y 3.º del artículo 34 de la citada Ley, establecer:

- El coste previsto de las obras alcanza las siguientes cantidades:
 - Calle Alfranca, 16.787.354 pesetas.
 - Calle Agustina de Aragón, 11.780.603 pesetas.
 - Calle Aurora, 4.576.050 pesetas.
 - Calle Joaquín Costa (tramo final), 3.229.563 pesetas.
 - Calle Mediodía (tramo final), 2.537.264 pesetas.
- Coste que soporta la Corporación:
 - Calle Alfranca, 14.630.197 pesetas.
 - Calle Agustina de Aragón, 10.266.808 pesetas.
 - Calle Aurora, 3.988.033 pesetas.
 - Calle Joaquín Costa (tramo final), 2.814.568 pesetas.
 - Calle Mediodía (tramo final), 2.211.228 pesetas.
- El coeficiente a repercutir entre los contribuyentes es del 69% sobre el coste que soporta la Corporación.
- Criterio de reparto adoptado: 50% metros lineales de fachada y el otro 50% por la superficie del terreno.

Tercero. — La regulación de las contribuciones especiales objeto de este expediente se remite, en lo no previsto en el presente acuerdo, a la Ordenanza fiscal general reguladora de las contribuciones especiales de ese Ayuntamiento, aprobada el día 13 de septiembre de 1989 y publicada en el BOP número 254, de fecha 6 de noviembre de 1989.

Cuarto. — En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 39 de 1988, el presente acuerdo se expondrá al público mediante anuncio en el tablón de edictos de este Ayuntamiento y en el BOP, durante el plazo de treinta días, dentro de los cuales los interesados podrán examinar el expediente y presentar cuantas reclamaciones estimen oportunas.

Quinto. — De conformidad con el artículo 36, apartado 2.º, de la Ley 39 de 1988, los propietarios afectados por las obras podrán constituirse en asociación administrativa de contribuyentes.

La Puebla de Alfindén, 14 de agosto de 1995. — El alcalde, Carlos Moliné.

MANCOMUNIDAD INTERMUNICIPAL PORTAL DEL MONCAYO

Núm. 43.466

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 44.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, se hace público que, mediante decreto de la Presidencia de fecha 16 de agosto de 1995, se resuelve delegar en la vicepresidenta doña María Fernanda Barón Callén las funciones de Presidencia durante el período comprendido entre los días 19 al 27 de agosto, coincidente con la ausencia del presidente.

Magallón, 16 de agosto de 1995. — El presidente, Antonio Ruiz Cabestré.

SECCION SEPTIMA

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgados de lo Social

JUZGADO NUM. 4

Núm. 42.838

El ilustrísimo señor magistrado-juez del Juzgado de lo Social núm. 4 de Zaragoza y su provincia;

Hace saber: Que en autos que se tramitan en este Juzgado con el número 838 de 1994, a instancia de José Navarro Sampérez, contra Comercial Sidecosa, S.A., en reclamación por despido, se ha dictado con fecha 27 de julio de 1995 providencia cuyo contenido dice como sigue:

«Dada cuenta de la anterior, procédase al desarchivo de los autos y únase a los autos de su razón. Se decreta la ejecución de la sentencia dictada en autos, y cítese a las partes para que comparezcan ante la sala de audiencia de este Juzgado el día 26 de septiembre próximo, a las 11.50 horas, a fin de ser examinadas sobre los hechos concretos de la no readmisión alegada.»

Y para que así conste y sirva de notificación a la demandada Sidecosa, S.A., por encontrarse en ignorado paradero, se inserta el presente edicto en el BOP.

Dado en Zaragoza a veintisiete de julio de mil novecientos noventa y cinco. El magistrado-juez. — El secretario.

JUZGADO NUM. 5

Núm. 41.075

Cédula de citación

En cumplimiento de lo ordenado en autos seguidos bajo el núm. 542 de 1995, a instancia de Natalia Perálvarez Henares, en reclamación de cantidad, contra Promotora de Productos Educativos para la Familia y el Tiempo Libre, S.L., se cita a dicha parte demandada para que comparezca en la sala de audiencia de este Juzgado (sito en calle Capitán Portolés, números 1, 3 y 5, de esta ciudad), al objeto de asistir a los actos de conciliación o juicio, en su caso, que tendrán lugar el día 2 de octubre de 1995, a las 11.45 horas, advirtiéndole que si no comparece le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

Y para que sirva de citación a Promotora de Productos Educativos para la Familia y el Tiempo Libre, S.L., que se encuentra en ignorado paradero, expido la presente cédula de citación a efectos de su inserción en el BOP.

Zaragoza a veinticuatro de julio de mil novecientos noventa y cinco. — El secretario.

JUZGADO NUM. 5

Núm. 41.077

En ejecución núm. 202 de 1995, despachada en autos núms. 34, 35 y 36 de 1995, seguidos en este Juzgado a instancia de José María Sanz Sarasa y otros, contra J.J. Navarros Cervercería, S.L., en reclamación por despido, se ha dictado en esta fecha auto cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

«Parte dispositiva: Se decreta la ejecución del auto dictado en los presentes autos, debiendo al efecto, sin previo requerimiento de pago, proceder al embargo de bienes de la parte ejecutada J.J. Navarros Cervercería, S.L., con domicilio en Zaragoza, suficientes para cubrir la cantidad de 3.790.355 pesetas en concepto de principal, la de 416.000 pesetas en concepto provisional de intereses de demora, más la de 370.000 pesetas que se fija provisionalmente para costas, sirviendo esta resolución de mandamiento en forma a la comisión ejecutiva de este Juzgado, que practicará las diligencias con sujeción al orden y limitaciones legales.

Así lo acuerda, manda y firma el ilustrísimo señor don Rubén Blasco Obedé, magistrado-juez del Juzgado de lo Social número 5 de Zaragoza y su provincia.»

Y para que conste y sirva de notificación a la parte ejecutada J.J. Navarros Cervercería, S.L., en ignorado paradero, expido el presente para su publicación en el BOP.

Dado en Zaragoza a veintiséis de julio de mil novecientos noventa y cinco. El secretario.

BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Déposito legal: Z. número 1 (1958)

CIF: P-5.000.000-I

Administración: Palacio de la Diputación de Zaragoza (Admón. de Rentas)
Plaza de España, número 2 - Teléfonos *28 88 00 - Directo 28 88 23
Talleres: Imprenta Provincial. Carretera de Madrid, s/n - Teléfono 31 78 36

TARIFA DE PRECIOS VIGENTE

	Precio
Suscripción anual	15.340
Suscripción por meses	1.480
Suscripción anual especial Ayuntamientos (sólo una suscripción)	5.880
Ejemplar ordinario	68
Suplementos y números extraordinarios anteriores que se soliciten, según convenio con la entidad o persona interesada.	
Importe por línea impresa o fracción	231
Anuncios con carácter de urgencia.....	Tasa doble
Anuncios compuestos según formato del BOP en papel de fotocomposición para fotografía, por línea o fracción.....	125
Anuncios por reproducción fotográfica:	
Página entera	40.425
Media página.....	21.525

(Sobre estos importes se aplicará el IVA correspondiente)

El Boletín Oficial de la Provincia puede adquirirse en las oficinas de la Administración del BOP.— Palacio Provincial