



BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CLXXVII

Lunes, 17 de mayo de 2010

Núm. 109

SUMARIO

SECCION SEGUNDA

Delegación del Gobierno en Aragón

Anuncio relativo a notificación de acto administrativo a ciudadano extranjero	2
Anuncios (2) sobre notificaciones de expedientes sancionadores a denunciados	2

SECCION QUINTA

Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

Anuncio relativo a aprobación definitiva de modificación de créditos del presupuesto municipal de 2010	2
Anuncio relativo a aprobación inicial de modificación de estudio de detalle referente a regularización formal y de superficie de dos parcelas del área de ordenación diferenciada residencial número 1 del sector 89-1/2 (urbanización Montecanal)	3
Anuncio relativo a aprobación inicial de modificación aislada número 69, parcela de equipamiento A.02.02 del Actur	3

Confederación Hidrográfica del Ebro

Anuncios (7) sobre concesiones de aprovechamientos de aguas en distintos términos municipales, así como solicitud de autorización de instalación de parque para mayores en el municipio de Jaraba	3
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social

Anuncios (5) sobre notificaciones de expedientes relacionados con responsabilidad empresarial por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo en accidentes sufridos por trabajadores	4
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal

Anuncio relativo a resolución de percepción indebida de prestaciones por desempleo	5
------------------------------------------------------------------------------------------	---

Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

Anuncios (5) sobre notificaciones a trabajadores de actas de liquidación e infracción	6
---------------------------------------------------------------------------------------------	---

Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo

Anuncios (3) sobre autorizaciones administrativas de diferentes instalaciones eléctricas en distintos términos municipales	9
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo

Anuncio relativo a texto del convenio colectivo de la empresa General Motors España, S.L.U.	10
--------------------------------------------------------------------------------------------------	----

SECCION SEXTA

Corporaciones locales

Bordalba (3)	33
Bubierca (3)	34
Caspe	34

Cuarte de Huerva (2)	34
Ejea de los Caballeros	35
Escatrón	35
Fuentes de Ebro	35
Illueca	35
Jaulín	35
Mancomunidad de Abastecimiento Nonaspe-Fabara	35
Novallas (3)	36
Perdiguera	36
Piedratajada (3)	37
Pozuel de Ariza (3)	37
Pradilla de Ebro	37
Puebla de Albortón	37
San Mateo de Gállego	38
Tarazona	38
Urrea de Jalón	39
Villanueva de Gállego (2)	39

SECCION SEPTIMA

Administración de Justicia

<i>Juzgados de Primera Instancia</i>	
Juzgado núm. 13	39
Juzgado núm. 14	39
<i>Juzgados de Instrucción</i>	
Juzgado núm. 1 de Calatayud	39
<i>Juzgados de lo Social</i>	
Juzgado núm. 4	40

PARTE NO OFICIAL

Comunidad de Regantes de Cunchillos

Junta general extraordinaria	40
------------------------------------	----

Comunidad de Regantes de las acequias denominadas "El Lugar" y "Molinar", de Cadrete, Santa Fe y Plano de Cuarte

Junta general	40
---------------------	----

Comunidad de Regantes de Turruquiel y Valdebiel de Ejea de los Caballeros

Junta general ordinaria	40
-------------------------------	----

Comunidad de Regantes del Sasillo de Ejea y Erla

Junta general ordinaria	40
-------------------------------	----

SECCION SEGUNDA

Delegación del Gobierno en Aragón

OFICINA DE EXTRANJEROS

Núm. 6.186

Al no haberse podido realizar la notificación personal en el domicilio indicado por los ciudadanos extranjeros que se relacionan en el anexo, y de conformidad con lo establecido en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE núm. 285, de 27 de noviembre), modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero (BOE núm. 12, de 14 de enero), se procede a practicarla mediante el presente anuncio.

El acto administrativo que se notifica es la resolución de un procedimiento sancionador incoado por la comisión de una infracción grave tipificada en el artículo 53 a) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, en su última redacción, por el que se impone a los interesados que se relacionan en el anexo una multa por el importe económico que se detalla.

En aplicación de lo dispuesto por el artículo 28.3 c), inciso final, de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, antes citada, y por el artículo 158.1, inciso primero, de su Reglamento de Ejecución, aprobado por el Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2005), se informa al interesado de su obligación legal de abandonar el territorio español en el plazo de quince días naturales a partir del siguiente al de notificación de la presente resolución, al carecer de autorización para permanecer en España, advirtiéndole que el incumplimiento de dicha obligación podría ser causa de infracción a la expresada Ley Orgánica, conforme a lo establecido por el artículo 53 a) de la misma, y, por lo tanto, dar lugar a la tramitación del correspondiente procedimiento, en el que podría acordarse la sanción de expulsión del territorio español, con la consiguiente prohibición de entrada durante un período de tres a diez años.

La presente resolución pone fin a la vía administrativa, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional décima del Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre. Contra la misma puede interponerse, potestativamente, recurso de reposición ante la Subdelegación del Gobierno, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de su notificación (arts. 116 y 117 de la Ley 4/1999, de 13 de enero (BOE núm. 12, de 14 de enero), que modifica la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE núm. 285, de 27 de noviembre), o, directamente, recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Zaragoza en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de su notificación (arts. 45 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa; BOE núm. 167, del 14), sin perjuicio de que pueda interponer cualquier otro recurso que estime oportuno.

Zaragoza, 14 de abril de 2010. — El secretario general, P.S.: La vicesecretaria general, Lourdes Casado Escós.

ANEXO

Relación que se cita

Apellidos y nombre, importe, domicilio y expediente

MEDEIROS DE OLIVEIRA, RAFAELA JESSICA. 600. CALLE MOSEN DOMINGO AGUDO, 4, P01 IZ., ZARAGOZA. 500020100003292.

INFRACCIONES

Núm. 6.185

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE núm. 285, de 27 de noviembre), se hace pública notificación de las resoluciones estimatorias de recurso de alzada recaídas en los expedientes sancionadores que se indican, dictadas por el Ministerio del Interior, a las personas o entidades denunciadas que en anexo se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Haciendo uso de su derecho, los interesados pueden interponer recurso contencioso-administrativo ante los Tribunales en el plazo de dos meses.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Sanciones de la Delegación del Gobierno en Aragón.

Zaragoza, 14 de abril de 2010. — El delegado del Gobierno, P.D. (Res. 29-4-97; BOPZ 2-5-97): El secretario general, P.S.: La vicesecretaria general, Lourdes Casado Escós.

ANEXO

Relación de expedientes

Número de expediente, denunciado/a, localidad, cuantía en euros, fecha y precepto infringido

3722/2009. JOSE ARMANDO CABEZA LAZARO. CUARTE DE HUERVA. 120. 7/9/2009. LO 1/1992, ART. 25.1.

INFRACCIONES

Núm. 6.187

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE núm. 285, de 27 de noviembre), se hace pública notificación de las resoluciones desestimatorias de recurso de alzada recaídas en los expedientes sancionadores que se indican, dictadas por el Ministerio del Interior, a las personas o entidades denunciadas que en anexo se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Haciendo uso de su derecho, los interesados pueden interponer recurso contencioso-administrativo ante los Tribunales en el plazo de dos meses. Durante dicho tiempo tendrán el expediente a la vista en este Centro.

Zaragoza, 14 de abril de 2010. — El delegado del Gobierno, P.D. (Res. 29-4-97; BOPZ 2-5-97): El secretario general, P.S.: La vicesecretaria general, Lourdes Casado Escós.

ANEXO

Relación de expedientes

Número de expediente, denunciado/a, localidad, cuantía en euros, fecha y precepto infringido

2826/2009. ROBERTO LOPEZ TORRES. CULLERA. 320. 6/26/2009. LO 1/1992, ART. 25.1.

SECCION QUINTA

Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

Area de Hacienda, Economía y Régimen Interior

Servicio de Presupuestos

Núm. 7.199

De conformidad con lo establecido en el artículo 169.1 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, queda definitivamente aprobada, por no haberse presentado reclamación alguna por los interesados dentro del plazo legal conferido al efecto, la modificación de créditos número 10/008/5/001 del presupuesto municipal de 2010 por suplemento de créditos y créditos extraordinarios, con cargo al remanente de tesorería para gastos generales, de la liquidación de 2009, según anexo, y que fue aprobada inicialmente por el Excmo. Ayuntamiento Pleno con fecha 26 de marzo de 2010. (Expte. núm. 449.464/2010).

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, contra la presente aprobación podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio.

El presente expediente se halla a disposición del público, a efectos informativos, desde su aprobación definitiva hasta la finalización del ejercicio.

Zaragoza, 29 de abril de 2010. — El consejero de Hacienda, Economía y Régimen Interior, Francisco Catalá Pardo. — El secretario general, Luis Jiménez Abad.

ANEXO

Modificación de créditos número 10/008/5/001

En base a lo establecido en el artículo 177, apartado 4, del Real Decreto legislativo 2/2004, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se propone la aplicación, por un importe de 4.235.500 euros, del remanente de tesorería para gastos generales de la liquidación del presupuesto de 2009 a la financiación de los créditos que se indican a continuación:

• Suplementos de crédito:

2010-ACS-334-22609. PICH: Revitalización cultural dinamización cultural de espacios. 30.000.

2010-HYE-934-35200. Intereses de demora. 115.000.

2010-PCI-241-41300. Organismo autónomo Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial. 165.000.

2010-FOM-434-44400. Aportación municipal a Promoción Exterior Zaragoza, S.A. 200.000.

2010-HYE-150-60902. Rev. precio, excesos liqu., modificados y reconocim. obligaciones. 3.436.000.

2010-VIV-152-74305. Aportación a Zaragoza Vivienda. 100.000.

Total suplementos de crédito, 4.046.000 euros.

• Créditos extraordinarios:

2010-ACS-232.-22799. Recogida de voluminosos. 27.500.

2010-CUL-334-44318. A S.M. Zaragoza Cultural, S.A: Muestra de Cultura Aragonesa. 150.000.

2010-GUR-151-62212. Proyecto y rehabilitación de la Junta del Casco Histórico. 30.000.

Total créditos extraordinarios, 207.500 euros.

Total suplementos y créditos extraordinarios, 4.253.500 euros.

Area de Urbanismo, Vivienda, Arquitectura y Medio Ambiente

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

Núm. 6.762

El Gobierno de Zaragoza, en sesión celebrada el día 22 de abril de 2010, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

Primero. — Aprobar con carácter inicial modificación del estudio de detalle referente a regularización formal y de superficie de las dos parcelas, la núm. 29 y la núm. 39, del área de ordenación diferenciada residencial (AODR) núm. 1 del sector 89-1/2 (urbanización Montecanal), según proyecto técnico con fecha de visado por el Colegio Oficial de Arquitectos de Aragón de 19 de febrero de 2010, instado por Carmen Balet Sala, condicionándose la aprobación definitiva al cumplimiento de las siguientes prescripciones:

—La aportación de una nueva memoria y planos que recojan las modificaciones expresadas a lo largo del informe en cuanto usos, altura máxima, ocupación máxima y cotas de las parcelas aportadas y resultantes. Se incluirá en la memoria un cuadro en el que se comparen los parámetros urbanísticos vigentes con los propuestos en el estudio de detalle.

—Deberá aportarse la ficha urbanística visada de las nuevas parcelas, con el fin de proceder a su sustitución.

—La ficha o cédula urbanística de la que debe partirse, en el caso de la parcela núm. 29, es de la aprobada por la última modificación de estudio de detalle, en mayo de 2008, no de la resultante del primer estudio de detalle, que se redactó en enero de 1991.

—Deberá eliminarse de la definición de uso “esparcimiento” y dejar sólo uso deportivo.

—En relación con la definición gráfica de la parcela núm. 29, hay que señalar que, dada su configuración y las anteriores cédulas urbanísticas, no se entiende la cota de 22,22 metros. Dado que viene fijada por la parcela núm. 26 y la avenida Gómez Laguna, aunque se regularice con la parcela núm. 39, esa cota permanece invariable, no puede pasar de 21,50 metros a 22,22 metros.

—Deben reajustarse las cotas de la parcelas núm. 29 y núm. 39 en los términos indicados a lo largo del informe.

Segundo. — Someter el expediente a información pública durante el plazo de un mes, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley 3/2009, de 17 de junio, de Urbanismo de Aragón, mediante publicación del acuerdo en la sección provincial del “Boletín Oficial de Aragón” y notificación personal a los propietarios de las parcelas objeto del estudio de detalle.

Tercero. — Conforme a lo establecido en el artículo 70.2 de la Ley 3/2009, de 17 de junio, suspender el otorgamiento de las licencias de parcelación, edificación y demolición en el ámbito del estudio de detalle.

Cuarto. — Transcurrido el plazo de exposición al público y cumplimentadas las prescripciones impuestas, se resolverá lo que proceda sobre la aprobación definitiva.

Quinto. — Dar traslado del presente acuerdo a los servicios municipales.

Mediante el presente anuncio se somete el expediente número 368.930/2010 a información pública durante el plazo de un mes, en el Servicio Jurídico de Ordenación y Gestión Urbanística de la Gerencia de Urbanismo, sito en Centro Administrativo Seminario (vía Hispanidad, número 20), en horas de oficina, a partir del día siguiente al de publicación en el “Boletín Oficial” correspondiente.

Zaragoza, 27 de abril de 2010. — El secretario general, P.D.: La jefa del Servicio Jurídico de Ordenación y Gestión Tributaria, Carmen Boned Juliani.

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

Núm. 7.313

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 30 de abril de 2010, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

Primero. — Aprobar, con carácter inicial, modificación aislada número 69 del documento de revisión del Plan General de Ordenación Urbana de Zaragoza vigente, con el objeto de modificar la calificación de sistema local de equipamiento deportivo de la parcela A2.02 por la de sistema local de equipamiento de enseñanza de acuerdo con el anejo VII de las normas urbanísticas. Asimismo deberán calificarse como equipamiento deportivo 19.948 metros cuadrados de suelo actualmente calificado como sistema general urbanizable de equipamiento de reserva, a fin de recuperar el equilibrio perdido en las reservas del plan parcial de Parque Goya; condicionando la aprobación definitiva al cumplimiento de las prescripciones señaladas en el informe técnico de fecha 4 de febrero de 2010.

Segundo. — Someter el expediente a información pública durante el plazo de un mes, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 57 de la Ley 3/2009, de 17 de junio, de Urbanismo de Aragón, mediante edicto a publicar en el BOPZ.

Tercero. — Transcurrido el plazo de información pública, se remitirá copia del expediente completo, incluidas las alegaciones y los informes a las mismas, al Consejo de Urbanismo de Aragón para informe.

Cuarto. — Dar traslado del presente acuerdo al Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón, adjuntándose copias de los informes técnicos de fechas 4 de febrero y 10 de marzo y jurídico de fecha 15 de abril de 2010.

Quinto. — De conformidad con lo dispuesto en los artículos 70 y 71 de la Ley de Urbanismo de Aragón, el presente acuerdo determinará la suspensión del otorgamiento de licencias de parcelación, de edificación y de demolición para el ámbito afectado por la modificación.

Sexto. — Facultar a la Alcaldía-Presidencia para que adopte las resoluciones oportunas tendentes a la ejecución del presente acuerdo.

Mediante el presente anuncio se somete el expediente número 394.486/2010 a información pública durante el plazo de un mes en el Servicio Jurídico de Ordenación y Gestión Urbanística de la Gerencia de Urbanismo (sito en Centro Administrativo Seminario, en vía de la Hispanidad, número 20), en horas de oficina, a partir del día siguiente al de publicación en el “Boletín Oficial” correspondiente.

Zaragoza, 5 de mayo de 2010. — El secretario general del Pleno, P.D.: La jefa del Servicio Jurídico de Ordenación y Gestión Urbanística, Carmen Boned Juliani.

Confederación Hidrográfica del Ebro

COMISARIA DE AGUAS

Núm. 6.419

Por resolución de esta Confederación Hidrográfica del Ebro de fecha 7 de abril de 2010 se otorga a Comunidad de Regantes El Olivar, de Alpartir, la concesión de un aprovechamiento de aguas públicas a derivar de Arroyo Alpartir, en Alpartir (Zaragoza), con un caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo de 34,89 litros por segundo y con destino a riegos de 116,301 hectáreas, y con sujeción a las condiciones que figuran en la resolución citada.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zaragoza a 7 de abril de 2010. — El comisario adjunto, P.A.: El jefe de Área, Antonio Coch Flotats.

COMISARIA DE AGUAS

Núm. 6.420

Por resolución de esta Confederación Hidrográfica del Ebro de fecha 7 de abril de 2010 se ordena la inscripción en el Registro de Aguas a nombre de Comunidad de Regantes de Torrijo de la Cañada de doce aprovechamientos de aguas públicas a derivar del río Manubles, en Torrijo de la Cañada (Zaragoza):

—Aprovechamiento 1: Acequia Umbría de la Mesta.

Con un caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo de 1,42 litros por segundo y con destino a riegos de 2,13 hectáreas y con sujeción a las condiciones que figuran en la resolución citada.

—Aprovechamiento 2: Acequia Solana de la Mesta 1.^a.

Con un caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo de 0,16 litros por segundo y con destino a riegos de 0,25 hectáreas y con sujeción a las condiciones que figuran en la resolución citada.

—Aprovechamiento 3: Acequia Solana de la Mesta 2.^a.

Con un caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo de 0,12 litros por segundo y con destino a riegos de 0,19 hectáreas y con sujeción a las condiciones que figuran en la resolución citada.

—Aprovechamiento 4: Acequia Barranco Bijuesca.

Con un caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo de 0,20 litros por segundo y con destino a riegos de 0,31 hectáreas y con sujeción a las condiciones que figuran en la resolución citada.

—Aprovechamiento 5: Acequia Las Minas.

Con un caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo de 1,9 litros por segundo y con destino a riegos de 2,98 hectáreas y con sujeción a las condiciones que figuran en la resolución citada.

—Aprovechamiento 6: Acequia Val de Bijuesca.

Con un caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo de 1,623 litros por segundo y con destino a riegos de 2,43 hectáreas y con sujeción a las condiciones que figuran en la resolución citada.

—Aprovechamiento 7: Acequia Encañado.

Con un caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo de 1,182 litros por segundo y con destino a riegos de 1,77 hectáreas y con sujeción a las condiciones que figuran en la resolución citada.

—Aprovechamiento 8: Acequia Hinojares.

Con un caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo de 1,396 litros por segundo y con destino a riegos de 2,09 hectáreas y con sujeción a las condiciones que figuran en la resolución citada.

—Aprovechamiento 9: Acequia Jardines.

Con un caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo de 0,234 litros por segundo y con destino a riegos de 0,35 hectáreas y con sujeción a las condiciones que figuran en la resolución citada.

—Aprovechamiento 10: Acequia San Vicente.

Con un caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo de 3,54 litros por segundo y con destino a riegos de 5,3 hectáreas y con sujeción a las condiciones que figuran en la resolución citada.

—Aprovechamiento 11: Acequia El Prado.

Con un caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo de 11,116 litros por segundo y con destino a riegos de 16,64 hectáreas y con sujeción a las condiciones que figuran en la resolución citada.

—Aprovechamiento 12: Acequia San Bartolomé.

Con un caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo de 7,623 litros por segundo y con destino a riegos de 11,41 hectáreas y con sujeción a las condiciones que figuran en la resolución citada

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zaragoza a 7 de abril de 2010. — El comisario adjunto, P.A.: El jefe de Area, Antonio Coch Flotats.

COMISARIA DE AGUAS

Núm. 6.421

Por resolución de esta Confederación Hidrográfica del Ebro de fecha 26 de marzo de 2010 se otorga a Francisco Javier Sierra Soria y Javier Sierra Ferrer la concesión de un aprovechamiento de aguas subterráneas a derivar de un sondeo perteneciente a la cuenca del río Jalón (90130), en el paraje "Santa Catalina" (finca núm. 40 del polígono 93), en la localidad de Cariñena (Zaragoza), con destino a riego de 8,416 hectáreas (fincas núms. 16, 17, 39 y 40 del polígono 93), para lo cual se solicita un caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo de 0,325 litros por segundo, y con sujeción a las condiciones que figuran en la resolución citada.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zaragoza a 26 de marzo de 2010. — El comisario adjunto, P.A.: El jefe de Area, Antonio Coch Flotats.

COMISARIA DE AGUAS

Núm. 6.573

Por resolución de esta Confederación Hidrográfica del Ebro de fecha 6 de abril de 2010 se otorga a Luis Alberto Lázaro Lázaro la concesión de un aprovechamiento de aguas públicas a derivar de tres pozos, ubicados en la margen izquierda del río Huerva, en el paraje "Payón" (parcela núm. 121 del polígono 30), en la localidad de Muel (Zaragoza), con un caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo de 28,63 litros por segundo, con destino a riego de 43,1190 hectáreas (fincas núms. 144 y 121 del polígono 30, fincas núms. 19, 20 y 184 del polígono 9 y finca núm. 38 del polígono 10), para lo cual se solicita un volumen anual de 224.642 metros cúbicos, y con sujeción a las condiciones que figuran en la resolución citada.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zaragoza a 6 de abril de 2010. — El comisario adjunto, P.A.: El jefe de Area, Antonio Coch Flotats.

COMISARIA DE AGUAS

Núm. 6.574

Por resolución de esta Confederación Hidrográfica del Ebro de fecha 31 de marzo de 2010 se otorga a Comunidad de Regantes del Término de la Almozara la concesión de un aprovechamiento de aguas públicas derivadas de dos pozos y un sondeo en la cuenca de la margen derecha del río Ebro en Monzalbarba (Zaragoza), con un caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo para el conjunto de las tres tomas de 300 litros por segundo y un volumen máximo anual de 2.155.939 metros cúbicos, con destino a riego de 1.200 hectáreas, en el mismo término municipal mencionado, y con sujeción a las condiciones que figuran en la resolución citada.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zaragoza a 31 de marzo de 2010. — El comisario adjunto, P.A.: El jefe de Area, Antonio Coch Flotats.

COMISARIA DE AGUAS

Núm. 6.575

Por resolución de esta Confederación Hidrográfica del Ebro de fecha 9 de abril de 2010 se otorga a Bodegas Ignacio Marín, S.L., la concesión de un aprovechamiento de aguas subterráneas a derivar de dos pozos ubicados en el paraje "La Jupe" (finca núm. 427 del polígono 26), en la localidad de Alfamén (Zaragoza), con destino a riego de 58,5339 hectáreas (fincas núms. 427, 198, 199, 375, 216, 208, 212 y 429 del polígono 26), para lo cual solicita un caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo de 16,77 litros por segundo y un volumen máximo anual de 134.057 metros cúbicos, y con sujeción a las condiciones que figuran en la resolución citada.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zaragoza a 9 de abril de 2010. — El comisario adjunto, P.A.: El jefe de Area, Antonio Coch Flotats.

COMISARIA DE AGUAS

Núm. 6.866

El Ayuntamiento de Jaraba ha solicitado la autorización cuyos datos y circunstancias se indican a continuación:

Circunstancias: Instalación de parque para mayores en zona de policía del río Mesa, junto al camino Jaraba-Calmarza y aguas arriba de la fabrica envasadora de agua.

Solicitante: Ayuntamiento de Jaraba.

Objeto: Parque para mayores.

Cauce: Río Mesa.

Paraje: "Hoces del Mesa".

Municipio: Jaraba (Zaragoza).

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados por esta petición puedan presentar por escrito sus

reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro durante el plazo de veinticinco días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el BOPZ, a cuyo efecto el expediente y la documentación técnica estarán de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro (paseo de Sagasta, 26-28, Zaragoza), en horas hábiles de oficina.

Zaragoza, 19 de abril de 2010. — El comisario adjunto, P.A.: El jefe de Area, Antonio Coch Flotats.

Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social

Núm. 6.578

Por desconocerse el paradero actual de la trabajadora Olga Hakiel, cuyo último domicilio conocido fue en la calle Nonaspe, sin número, 50700 Caspe (Zaragoza), no ha sido posible entregarle la resolución por la que se dictamina en relación con el expediente número 2008/102.

En consecuencia, esta Dirección Provincial resuelve:

Primero. — Declarar la existencia de responsabilidad empresarial por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo en el accidente sufrido por la trabajadora Olga Hakiel en fecha 29 de mayo de 2007.

Segundo. — Declarar, en consecuencia, la procedencia de que las prestaciones de Seguridad Social derivadas del accidente de trabajo citado sean incrementadas en el 30% con cargo exclusivo a la empresa La Herradura de Caspe, S.L., que deberá constituir en la Tesorería General de la Seguridad Social el capital coste necesario para proceder al pago de dicho incremento, durante el tiempo en que aquellas prestaciones permanezcan vigentes, calculando el recargo en función de la cuantía inicial de las mismas y desde la fecha en que éstas se hayan declarado causadas.

Tercero. — Declarar la procedencia de la aplicación del mismo incremento con cargo a esa empresa respecto a las prestaciones que, derivadas del accidente anteriormente mencionado, se pudieran reconocer en el futuro, las cuales serán objeto de notificación individualizada en la que se mantendrán de forma implícita los fundamentos de hecho y de derecho de la presente resolución.

La presente resolución tiene carácter definitivo, asistiendo a las partes interesadas el derecho a interponer reclamación previa ante esta Dirección Provincial, en el plazo de treinta días, contados desde la notificación de la misma, de conformidad con lo establecido en el artículo 71 del Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Zaragoza, 10 de junio de 2009. — El director provincial, Joaquín Mur Torres.

Núm. 6.579

Por desconocerse el paradero actual del trabajador Ryszard Bieg, cuyo último domicilio conocido fue en la calle Nonaspe, sin número, 50700 Caspe (Zaragoza), no ha sido posible entregarle la resolución por la que se dictamina en relación con el expediente número 2008/105.

En consecuencia, esta Dirección Provincial resuelve:

Primero. — Declarar la existencia de responsabilidad empresarial por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo en el accidente sufrido por el trabajador Ryszard Bieg en fecha 29 de mayo de 2007.

Segundo. — Declarar, en consecuencia, la procedencia de que las prestaciones de Seguridad Social derivadas del accidente de trabajo citado sean incrementadas en el 30% con cargo exclusivo a la empresa La Herradura de Caspe, S.L., que deberá constituir en la Tesorería General de la Seguridad Social el capital coste necesario para proceder al pago de dicho incremento, durante el tiempo en que aquellas prestaciones permanezcan vigentes, calculando el recargo en función de la cuantía inicial de las mismas y desde la fecha en que éstas se hayan declarado causadas.

Tercero. — Declarar la procedencia de la aplicación del mismo incremento con cargo a esa empresa respecto a las prestaciones que, derivadas del accidente anteriormente mencionado, se pudieran reconocer en el futuro, las cuales serán objeto de notificación individualizada en la que se mantendrán de forma implícita los fundamentos de hecho y de derecho de la presente resolución.

La presente resolución tiene carácter definitivo, asistiendo a las partes interesadas el derecho a interponer reclamación previa ante esta Dirección Provincial, en el plazo de treinta días, contados desde la notificación de la misma, de conformidad con lo establecido en el artículo 71 del Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Zaragoza, 10 de junio de 2009. — El director provincial, Joaquín Mur Torres.

Núm. 6.580

Por desconocerse el paradero actual del trabajador Malek Katarzyna, cuyo último domicilio conocido fue en la calle Nonaspe, sin número, 50700 Caspe (Zaragoza), no ha sido posible entregarle la resolución por la que se dictamina en relación con el expediente número 2008/107.

En consecuencia, esta Dirección Provincial resuelve:

Primero. — Declarar la existencia de responsabilidad empresarial por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo en el accidente sufrido por el trabajador Malek Katarzyna en fecha 29 de mayo de 2007.

Segundo. — Declarar, en consecuencia, la procedencia de que las prestaciones de Seguridad Social derivadas del accidente de trabajo citado sean incrementadas en el 30% con cargo exclusivo a la empresa La Herradura de Caspe, S.L., que deberá constituir en la Tesorería General de la Seguridad Social el capital coste necesario para proceder al pago de dicho incremento, durante el tiempo en que aquellas prestaciones permanezcan vigentes, calculando el recargo en función de la cuantía inicial de las mismas y desde la fecha en que éstas se hayan declarado causadas.

Tercero. — Declarar la procedencia de la aplicación del mismo incremento con cargo a esa empresa respecto a las prestaciones que, derivadas del accidente anteriormente mencionado, se pudieran reconocer en el futuro, las cuales serán objeto de notificación individualizada en la que se mantendrán de forma implícita los fundamentos de hecho y de derecho de la presente resolución.

La presente resolución tiene carácter definitivo, asistiendo a las partes interesadas el derecho a interponer reclamación previa ante esta Dirección Provincial, en el plazo de treinta días, contados desde la notificación de la misma, de conformidad con lo establecido en el artículo 71 del Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Zaragoza, 10 de junio de 2009. — El director provincial, Joaquín Mur Torres.

Núm. 6.581

Por desconocerse el paradero actual del trabajador Janusz Sochowicki, cuyo último domicilio conocido fue en la calle Nonaspe, sin número, 50700 Caspe (Zaragoza), no ha sido posible entregarle la resolución por la que se dictamina en relación con el expediente número 2008/108.

En consecuencia, esta Dirección Provincial resuelve:

Primero. — Declarar la existencia de responsabilidad empresarial por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo en el accidente sufrido por el trabajador Janusz Sochowicki en fecha 29 de mayo de 2007.

Segundo. — Declarar, en consecuencia, la procedencia de que las prestaciones de Seguridad Social derivadas del accidente de trabajo citado sean incrementadas en el 30% con cargo exclusivo a la empresa La Herradura de Caspe, S.L., que deberá constituir en la Tesorería General de la Seguridad Social el capital coste necesario para proceder al pago de dicho incremento, durante el tiempo en que aquellas prestaciones permanezcan vigentes, calculando el recargo en función de la cuantía inicial de las mismas y desde la fecha en que éstas se hayan declarado causadas.

Tercero. — Declarar la procedencia de la aplicación del mismo incremento con cargo a esa empresa respecto a las prestaciones que, derivadas del accidente anteriormente mencionado, se pudieran reconocer en el futuro, las cuales serán objeto de notificación individualizada en la que se mantendrán de forma implícita los fundamentos de hecho y de derecho de la presente resolución.

La presente resolución tiene carácter definitivo, asistiendo a las partes interesadas el derecho a interponer reclamación previa ante esta Dirección Provincial, en el plazo de treinta días, contados desde la notificación de la misma, de conformidad con lo establecido en el artículo 71 del Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Zaragoza, 10 de junio de 2009. — El director provincial, Joaquín Mur Torres.

Núm. 6.582

Por desconocerse el paradero actual del trabajador Marcin Dabrowski, cuyo último domicilio conocido fue en la calle Nonaspe, sin número, 50700 Caspe (Zaragoza), no ha sido posible entregarle la resolución por la que se dictamina en relación con el expediente número 2008/111.

En consecuencia, esta Dirección Provincial resuelve:

Primero. — Declarar la existencia de responsabilidad empresarial por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo en el accidente sufrido por el trabajador Marcin Dabrowski en fecha 29 de mayo de 2007.

Segundo. — Declarar, en consecuencia, la procedencia de que las prestaciones de Seguridad Social derivadas del accidente de trabajo citado sean incrementadas en el 30% con cargo exclusivo a la empresa La Herradura de Caspe, S.L., que deberá constituir en la Tesorería General de la Seguridad Social el capital coste necesario para proceder al pago de dicho incremento, durante el tiempo en que aquellas prestaciones permanezcan vigentes, calculando el recargo en función de la cuantía inicial de las mismas y desde la fecha en que éstas se hayan declarado causadas.

Tercero. — Declarar la procedencia de la aplicación del mismo incremento con cargo a esa empresa respecto a las prestaciones que, derivadas del accidente anteriormente mencionado, se pudieran reconocer en el futuro, las cuales serán objeto de notificación individualizada en la que se mantendrán de forma implícita los fundamentos de hecho y de derecho de la presente resolución.

La presente resolución tiene carácter definitivo, asistiendo a las partes interesadas el derecho a interponer reclamación previa ante esta Dirección Provincial, en el plazo de treinta días, contados desde la notificación de la misma, de conformidad con lo establecido en el artículo 71 del Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Zaragoza, 10 de junio de 2009. — El director provincial, Joaquín Mur Torres.

Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal

Remisión de resolución de percepción indebida de prestaciones por desempleo

Núm. 6.547

Por esta Dirección Provincial se han dictado resoluciones en expedientes para el reintegro de la protección por desempleo declarando la obligación de los interesados que se relacionan en anexo de devolver las cantidades percibidas indebidamente por los motivos y períodos que igualmente se citan. Se ha intentado la notificación sin poderse practicar.

Lo que se notifica por medio de la presente, de conformidad con lo establecido en el artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, advirtiéndoles que de conformidad con lo establecido en el número 2 del artículo 33 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, disponen de treinta días para reintegrar dicha cantidad, que podrán efectuar en la cuenta número 0049 5103 71 2516550943 del Banco Santander, a nombre del Servicio Público de Empleo Estatal.

También podrán solicitar el pago aplazado o fraccionado de la cantidad requerida, cuya concesión conllevará el correspondiente devengo del interés legal del dinero establecido anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En el supuesto de que no realizase el reintegro y fuese en algún momento beneficiario de prestaciones, se procederá a realizar su compensación con la prestación, según se establece en el artículo 34 del Real Decreto 625/1985.

Transcurridos los treinta días sin que se haya producido el reintegro ni se haya compensado la deuda se emitirá la correspondiente certificación de descubierto por la que se iniciará la vía de apremio, según lo dispuesto en el número 2 del artículo 33 del Real Decreto 625/1985.

Si el reintegro, la compensación o la solicitud de fraccionamiento o aplazamiento se realizase antes de la apertura de la mencionada vía de apremio, pero con posterioridad a la finalización del plazo de treinta días reglamentarios, la cantidad adeudada se incrementará de acuerdo con lo establecido en el núm. 2 del artículo 27 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con los siguientes recargos:

- Durante el primer mes posterior al período de pago reglamentario, el 3%.
- Durante el segundo mes posterior al período de pago reglamentario, el 5%.
- Durante el tercer mes posterior al período de pago reglamentario, el 10%.
- A partir del cuarto mes posterior al período de pago reglamentario, el 20%.

Contra esta resolución, conforme a lo previsto en el artículo 71 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, podrá interponerse, ante esta Dirección Provincial, reclamación previa a la vía jurisdiccional social dentro del plazo de treinta días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la presente resolución.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, los expedientes reseñados estarán de manifiesto por el mencionado plazo de treinta días en la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal.

Zaragoza, 15 de abril de 2010. — El subdirector provincial de Prestaciones: Por delegación del director provincial, Fernando Martínez de Salinas Medina.

ANEXO

Relación que se cita

Interesado	NIF	N.º expediente	Importe	Tipo de recargo con recargo	Importe	Período	Motivo
ALVAREZ LOPEZ MA CARMEN	17157779D	50200900011008	87,21	3%	89,83	23/03/2009 19/05/2009	RESOLUCION DE FECHA 02.07.09 VARIACION CUANTIA TOPES.
				5%	91,57		
				10%	95,93		
				20%	104,65		

Interesado	NIF	N.º expediente	Importe	Tipo de recargo	Importe con recargo	Período	Motivo
BARADIA KHALID	X8826405V	50200900001379	2.460,43	3%	2.534,24	01/08/2009 30/08/2009	REVOCACION DE ACUERDO ADMINISTRATIVO
				5%	2.583,45		
				10%	2.706,47		
				20%	2.952,52		
CAMARA YOUSOUF	X6638283T	50200900001015	1.833,25	3%	1.888,25	14/06/2008 30/09/2008	BAJA POR SANCION IMPUESTA POR LA INSPECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. EXTINCION
				5%	1.924,91		
				10%	2.016,58		
				20%	2.199,90		
CERNEA OVIDIU	X6560537V	50200900000777	199,37	3%	205,35	24/03/2009 30/03/2009	SUSPENSION IMPUESTA POR LA DIREC. PROV.DEL S.P.E.E
				5%	209,34		
				10%	219,31		
				20%	239,24		
COLLAGUAZO VELASTEGUI ADRIANA LORENA	X4774815S	50200900000778	197,33	3%	203,25	17/04/2009 30/04/2009	SUSPENSION IMPUESTA POR LA DIREC. PROV.DEL S.P.E.E
				5%	207,20		
				10%	217,06		
				20%	236,80		
DONAIRE GOMEZ ANA ISABEL	73256772R	50200900000979	1.190,49	3%	1.226,20	03/06/2008 20/07/2008	NO JUSTIFICO EN PARTE INVERSION CAPITALIZACION
				5%	1.250,01		
				10%	1.309,54		
				20%	1.428,59		
EL MRABET MOHAMED	X8983290L	50200900001377	2.094,61	3%	2.157,45	30/12/2008 28/05/2009	REVOCACION DE ACUERDO ADMINISTRATIVO
				5%	2.199,34		
				10%	2.304,07		
				20%	2.513,53		
GUEORGIV IORDAN PETROV	X3151040V	50200900000982	5.421,18	3%	5.583,82	19/06/2008 30/11/2008	BAJA POR SANCION IMPUESTA POR LA INSPECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. EXTINCION
				5%	5.692,24		
				10%	5.963,30		
				20%	6.505,42		
HORHAT DORU	X4239285V	50200900000983	2.010,03	3%	2.070,33	28/01/2009 05/04/2009	NO FIGURA DE ALTA COMO AUTONOMO Y NO JUSTIFICO INVERSION
				5%	2.110,53		
				10%	2.211,03		
				20%	2.412,04		
LOPES SILVA MANOELA	X7348005B	50200900000791	383,91	3%	395,43	17/03/2009 30/03/2009	SUSPENSION IMPUESTA POR LA DIREC. PROV.DEL S.P.E.E
				5%	403,11		
				10%	422,30		
				20%	460,69		
MAESTRO PUIG ALBERTO	43732696J	50200900000845	445,95	3%	459,33	17/03/2009 30/03/2009	SUSPENSION IMPUESTA POR LA DIREC. PROVINC. SPEE
				5%	468,25		
				10%	490,54		
				20%	535,14		
MOLINA VILLANUEVA LORENA	29130317N	50200900000848	196,84	3%	202,75	17/03/2009 30/03/2009	EXCLUSION PARTICIPACION PROGRAMA R.A.I. POR NO RENOVACION DEMANDA
				5%	206,68		
				10%	216,52		
				20%	236,21		
MOREIRA LEITE RICCO	X4939093G	50200900000794	149,52	3%	154,01	17/03/2009 30/03/2009	SUSPENSION IMPUESTA POR LA DIREC. PROV.DEL SPEE
				5%	157,00		
				10%	164,47		
				20%	179,42		
MOSULET IOANA VILMA	X6194711Y	50200900000763	246,04	3%	253,42	26/02/2009 30/03/2009	COLOCACION POR CUENTA AJENA
				5%	258,34		
				10%	270,64		
				20%	295,25		
SANCHEZ MESA ROSA	25480996D	50200900001109	4.738,07	3%	4.880,21	07/02/2008 17/05/2009	REVOCACION DE ACUERDO ADMINISTRATIVO
				5%	4.974,97		
				10%	5.211,88		
				20%	5.685,68		
ZOUHAYR ESSALHI	X9019968N	50200900000805	309,32	3%	318,60	20/03/2009 30/03/2009	SUSPENSION IMPUESTA POR LA DIREC. PROV.DEL S.P.E.E
				5%	324,79		
				10%	340,25		
				20%	371,18		

Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

Núm. 6.300

Se publica el presente edicto para que sirva de notificación a los efectos legales, de conformidad con lo previsto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, ante la imposibilidad, por ausencia o ignorado paradero, de comunicar la resolución elevando a definitivas las actas de liquidación y, en su caso, confirmando las propuestas de sanción, levantadas a los sujetos responsables que en anexo se relacionan.

Se advierte que frente a dicha resolución cabe recurso de alzada ante el director territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Aragón (o de la Comunidad Autónoma correspondiente), en el plazo de un mes, a partir del día siguiente a esta notificación.

La interposición del recurso de alzada no suspenderá el procedimiento recaudatorio, salvo que se garantice con aval bancario suficiente o se consigne su importe en la Tesorería General de la Seguridad Social en los términos reglamentarios establecidos (art. 46.2 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social; Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio).

Adviértase que, en todo caso, el importe de la deuda figurada en el acta de liquidación elevada a definitiva, cuando no fuera ésta impugnada o lo fuese sin consignación de su importe o constitución de aval bancario suficiente, deberá ser hecho efectivo hasta el último día del mes siguiente al de la notificación de la resolución.

La sanción impuesta, en su caso, se reducirá automáticamente al 50% de su cuantía si el sujeto infractor diese su conformidad a la liquidación practicada, ingresando su importe en el plazo señalado en el párrafo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 31.5 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

El ingreso de la liquidación se efectuará en las entidades financieras autorizadas mediante el modelo TC-1/30, que deberá solicitarse expresamente en la Administración de la Tesorería General de la Seguridad Social que corresponda a su domicilio, adjuntando, en el caso de cuotas del régimen general, la rela-

ción nominal de trabajadores afectados, conforme a las instrucciones de confección de TC-2, en soporte papel o previo envío por sistema RED.

El ingreso de la sanción, en su caso, se efectuará en la Tesorería General de la Seguridad Social mediante la preceptiva "reclamación de deuda", que emitirá la misma de acuerdo con las disposiciones reglamentarias de aplicación.

Zaragoza, 13 de abril de 2010. — La jefa de la Unidad Especializada de Seguridad Social, Esther Grafiada Fernández.

ANEXO

Relación que se cita

Número de acta, nombre del sujeto responsable, domicilio, CCC e importe en euros

502009008060352. SISTEMAS DE PROTECCION DEL MEDIO AMBIENTE S.L. Maestro Oudrid, nº 31. 50007 Zaragoza. 50109498263. 3.713,59.
 502009008061463 y 1502009000119688. TEMPER TRADER S.L. Ctra. N- 232, Urb. Virgen Columna, nº 212. 50730 El Burgo de Ebro. 50109839884. 757,66 y 626.
 502009008061968. FRUTAS HERMANOS SORIA GONZALEZ S.L. Pg. Mercazaragoza, nº 14. 50014 Zaragoza. 50109172305. 3.830,96.
 502009008063180 y 1502009000127671. CONSTRUCCION PROMOCION LICITACION S.L. Luis Guedea, nº 5, bajo. 50300 Calatayud. 50109488866. 3.124,13 y 626.
 502009008063281 y 1502009000127772. NICOLAE STEFANI PETRESCU. Estrella de la Mañana, nº 14, 3º A. 50009 Zaragoza. 50110189084. 5.509,49 y 626.
 502009008063887 y 1502009000128277. INSTALACIONES REALCO S.L. Miguel de Ara, nº 20. 50003 Zaragoza. 50107851384. 5.624,60 y 626.
 502009008063988 y 1502009000128378. INSTALACIONES REALCO S.L. Miguel de Ara, nº 20. 50003 Zaragoza. 50107851384. 2.442,23 y 626.
 502009008064190 y 1502009000130095. ARGESIS S.L. Oviedo, nº 5, 2º A. 50007 Zaragoza. 50108369831. 5.713,75 y 626.
 502009008064291. MOLTUPLAS S.L. Polígono El Plano, C/ A, nº 7, 8º. 50430 María de Huerva. 50102426761. 3.813,15.
 502009008064291. PLASMAN S.L. Polígono Ind. El Plano, nave 120. 50430 María de Huerva. 50110191714. 3.813,15.
 502009008064392 y 1502009000130196. CUELLAR ALVAREZ AZNAR, S.L. Paseo Cuellar, nº 39. 50007 Zaragoza. 50108713775. 3.360,33 y 626.

502009008064493 y I502009000128883. FABRISTAHL S.A. Ctra. Logroño, km. 16,3. 50629 Sobradriel. 50009044028. 1.605,43 y 626.
 502009008064493. LAFER CONSTRUCCIONES INDUSTRIALIZADAS S.L. Sant Elies, nº 29-35, 3º, 1º. 08006 Barcelona. 08151158863. 1.605,43.
 502009008064695. TRANSPORTES Y GRUAS PUERTA A PUERTA S.L. Ctra. Cogullada, s/n, Mercazaragoza A2, B-3. 50014 Zaragoza. 50109366305. 3.027,93.
 502009008064800. TRANSPORTES Y GRUAS PUERTA A PUERTA S.L. Ctra. Cogullada, s/n, Mercazaragoza A2, B-3. 50014 Zaragoza. 50109366305. 2.423,77.
 502009008064901. ORDENADORES AKKO SYSTEM S.L. Mont. Descalzas Reales, Nave 9, 21. 50014 Zaragoza. 50103961987. 7.340,12.
 502009008065002. ORDENADORES AKKO SYSTEM S.L. Mont. Descalzas Reales, Nave 9, 21. 50014 Zaragoza. 50103961987. 4.791,65.
 502009008065103. ORDENADORES AKKO SYSTEM S.L. Mont. Descalzas Reales, Nave 9, 21. 50014 Zaragoza. 50103961987. 3.091,56.
 502009008065204. ORDENADORES AKKO SYSTEM S.L. Mont. Descalzas Reales, Nave 9, 21. 50014 Zaragoza. 50103961987. 161,45.
 502009008065406. EXCAVACIONES DEL EBRO S.L. Benavente, nº 11. 50006 Zaragoza. 50107445200. 6.259,65.
 502009008065507. EXCAVACIONES DEL EBRO S.L. Benavente, nº 11. 50006 Zaragoza. 50107445200. 6.488,71.
 502009008065608. DALMAU INSTALACIONES S.L. Avda. Movera, nº 348. 50194 Movera. 50108293039. 867,36.
 502009008065709. DALMAU INSTALACIONES S.L. Avda. Movera, nº 348. 50194 Movera. 50108293039. 4.207,71.
 502009008065810. DALMAU INSTALACIONES S.L. Avda. Movera, nº 348. 50194 Movera. 50108293039. 4.959,72.
 502009008065911. DALMAU INSTALACIONES S.L. Avda. Movera, nº 348. 50194 Movera. 50108293039. 4.317,10.
 502009008066012. DALMAU INSTALACIONES S.L. Avda. Movera, nº 348. 50194 Movera. 50108293039. 4.065,01.
 502009008066315. VERITAS PLUS S.L. María de Echarri, nº 10, Puerta E. 50018 Zaragoza. 50107771360. 6.076,51 y 1.252.
 502009008066416. DALMAU INSTALACIONES S.L. Avda. Movera, nº 348. 50194 Movera. 50108293039. 5.874,70.
 502009008066517. BEGOÑA CISNEROS ZAPATERO. Pamplona Escudero, nº 27, 1º izda. 50005 Zaragoza. 121000929182. 2.373,54.
 502009008067022 y I502009000135351. CONSTRUCCIONES PEANSA 2000 S.L. Ctra. Logroño, Pol. Europa, km. 7, N-10. 50011 Zaragoza. 50110154126. 4.383,86 y 626.
 502009008067224 y I502009000135856. BECE INST S.L. Paseo Independencia, nº 8, dpdo. 2º. 50004 Zaragoza. 50106958681. 93,01 y 626.
 502009008067527 y I502009000136866. INSTALACIONES Y REFORMAS VARIAS S.L. Trav. Puente Virrey, nº 58, loc. 3. 50007 Zaragoza. 50106527538. 7.698,62 y 626.
 502009008068133 y I502009000138482. CONSTRUCCIONES VASINELA S.L. Monasterio de Veruela, nº 18. 50298 Pinseque. 50109843928. 11.508,23 y 626.
 502009008068537 y I502009000139391. CERVECERIA TAMARA S.L. Princesa, nº 8. 50005 Zaragoza. 50102381089. 4.677,62 y 626.
 502009008068941 y I502009000139290. ARADECO CATALIN S.L. Arias, nº 40, 4º C. 50010 Zaragoza. 50107781161. 6.132,23 y 626.
 502009008070658. PROYECTOS Y CONSTRUCCIONES NASSAL S.L. Parque Tecnológico Pinseque, 57. 500298 Pinseque. 50108514725. 220,36.
 502009008070759. DALMAU INSTALACIONES S.L. Avda. Movera, nº 348. 50194 Movera. 50108293039. 6.945,84.
 502009008072072 y I502009000149903. PINTURAS DENA S.L. José Zorrilla, nº 3, 4º D. 50007 Zaragoza. 50107346580. 3.318,26 y 626.
 502009008073486 y I502009000154246. FAUSTINO ARISTIMUÑO ZURBANO. Francisco de Vitoria, nº 17. 50008 Zaragoza. 50103346443. 3.543,08 y 626.
 502009008074904. ZURISFA S.L. Ctra. Castellón, km. 3,400, nave 1. 50013 Zaragoza. 50105223795. 5.822,60.
 502009008075005 y I502009000158993. TRANSPORTES EXCAVACIONES Y MOVIMIENTOS TIERRA GALINDO S.L. Avda. Tenor Fleta (Pasaje Ciuvasa), 30. 50007 Zaragoza. 50109222421. 10.005,50 y 626.

Núm. 6.301

Se publica el presente edicto para que sirva de notificación a los efectos legales, de conformidad con lo previsto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, ante la imposibilidad, por ausencia o ignorado paradero, de comunicar la resolución de las actas de infracción levantadas a los sujetos responsables que en anexo se relacionan.

El importe de las sanciones puede hacerse efectivo por los medios legalmente establecidos. Al mismo tiempo se advierte el derecho que les asiste para interponer recurso de alzada ante la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social(1), la Dirección General de Trabajo (2) y la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (3), en el plazo de un mes, a partir del día siguiente al de esta notificación, a tenor de lo dispuesto en los artículos 114 y siguientes concordantes de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, con la advertencia que transcurrido dicho plazo se continuará el procedimiento reglamentario, que concluye con su exacción por la vía de apremio.

Zaragoza, 13 de abril de 2010. — El jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jorge Serraller Manzorro.

ANEXO

Relación que se cita

Número de acta, expediente, nombre de sujeto responsable, dirección, NIF/DNI, importe en euros y Dirección General

I502009000117769. JARI MOHAMMED OU AKK. Rd. Teruel, nº 10, bajo dcha., 44600 ALCAÑIZ. X-2650733-Y. 626. (3)

I502009000126257. ELECTRONICA Y DIGITAL, S.L.U. Avda. Goya, nº 72, bloque 24. 50005 ZARAGOZA. B-50981646. 1.000. (3)
 I502009000129994. PIRAMIDES ARAGONESAS, S.L. Asturias, nº 9, 5º. 50297 GRISEN. B-99114019. 626. (1)
 I502009000131210. SANSONA, S.L. Azoque, nº 64, 50004 ZARAGOZA. B-50770569. 626. (1)
 I502009000132826. MARTIN LEONCIO DOMINGO GARCIA. C/ Lorente, nº 41, 50005 ZARAGOZA. 18411519-L. 626. (1)
 I502009000133230. JOSE MARIA GUTIERREZ TORON. San Juan de la Peña, nº 30-35, bloque 1, 50014 ZARAGOZA. 73063168-B. 626. (1)
 I502009000136361. HOSTELSAN 2001, S.L. Clara Campoamor, nº 20 (Café El Buscón) 50018 ZARAGOZA. B-50911270. 6.251, más pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde 24-10-2009, fecha en que se cometió la infracción. Igualmente responderá solidariamente de la devolución de las cantidades, indebidamente cobradas por el trabajador. (2)
 I502009000136563. TOMAS MAICAS ARANDA. Portal, nº 12, 50740 FUENTES DE EBRO. 17418725-C. 626. (1)
 I502009000138987. JOSE ANTONIO PARDOS LOZANO. Avda. Navarra, nº 4, esc. 8, 2º A, 50010 ZARAGOZA. 17214014-D. 6.251. (3)
 I502009000139189. LA LUNA, S.C. Teniente Catalán, nº 3, 50005 ZARAGOZA. J-50140557. 626. (1)
 I502009000139492. CONSTRUCCIONES Y SERVICIOS BOTE, S.I. Obispo Tajón, nº 9, 2º J, 50005 ZARAGOZA. J-99198186. 626. (3)
 I502009000139896. AGUSTIN PLOU MIRAL. Francisco Vitoria, nº 27, 50008 ZARAGOZA. 17689071-R. 626. (1)
 I502009000140708. OTMANE AZZOUZ. Pedro Cubero, nº 9, 50002 ZARAGOZA. X-2890381-V. 626. (3)
 I502009000142122. SLIDE SYSTEM, S.L. Plaza España, nº 7, 50001 ZARAGOZA. B-50860444. 626. (1)
 I502009000142324. SLIDE SYSTEM, S.L. Plaza España, nº 7, 50001 ZARAGOZA. B-50860444. 626. (3)
 I502009000143940. FONCAR 2007, S.L.L. Pol. Centrovía, C/ Nicaragua, nº 24, 50196 LA MUELA. B-99159998. 626. (1)
 I502009000145859. JESICA ISABEL PROL PEREZ. Don Juan de Aragón, nº 4, 3º izda., 50001 ZARAGOZA. 72968991-L. 6.251, más pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde 06-11-2009, fecha en que se cometió la infracción. Igualmente responderá solidariamente de la devolución de las cantidades, indebidamente cobradas por el trabajador. (2)
 I502009000149091. SUSIN Y NOGUES S.L. Santa Teresa, nº 24, local, 50006 ZARAGOZA. B-99221863. 1.252. (1)
 I502009000156468. ANDRES CARLOS GASCA GIMENO. Fray Luis Amigo, nº 8, 50006 ZARAGOZA. 25142441-Z. 626. (1)

Núm. 6.302

Se publica el presente edicto para que sirva de notificación a los efectos legales, de conformidad con lo previsto 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, ante la imposibilidad, por ausencia o ignorado paradero, de comunicar la resolución de las actas de infracción levantadas a los sujetos responsables que en anexo se relacionan.

El importe de las sanciones puede hacerse efectivo por los medios legalmente establecidos. Se advierte que la resolución del recurso de alzada agota la vía administrativa, pudiendo interponer, en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente a su notificación, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente a la circunscripción donde tenga su sede el órgano que dictó el acto originario impugnado, conforme al artículo 8.3, en relación con el artículo 14.1 primera y el 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Zaragoza, 13 de abril de 2010. — El jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jorge Serraller Manzorro.

ANEXO

Relación que se cita

Número de acta, nombre de sujeto responsable, domicilio, NIF/DNI, importe en euros y materia

I502008000155681. FACTIKA SIGLO XXI, S.L. Alfonso I, nº 40, principal izda., 50003 ZARAGOZA. B-99143489. 18.753. Trabajo.
 I502009000017436. CENTRO DEPORTIVO LARA, S.L. Paseo Cuellar, nº 51, local, 50007 ZARAGOZA. B-99220303. 6.251 más pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde 21-01-2009, fecha en que se cometió la infracción. Igualmente responderá solidariamente de la devolución de las cantidades, indebidamente cobradas por el trabajador. Trabajo.
 I502009000030570. OSCAR JAVIER ENRIQUEZ VIVEROS. Avda. Tenor Fleta, nº 48, 4º A, 50007 ZARAGOZA. X-3870950-G. Extinción de la prestación o subsidio por desempleo desde 20-02-2009 y devolución de lo indebidamente percibido en su caso. Trabajo.
 I502009000034614. NICK HAVANNA, S.L. Pablo Sarasate, nº 20, local, 50010 ZARAGOZA. B-99089716. 12.502. Seguridad Social.

Núm. 6.434

En esta Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social han sido devueltas por el Servicio de Correos, por diversas causas, las notificaciones de las actas de liquidación más adelante reseñadas, cursadas mediante certificado

con aviso de recibo. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (BOE del 27), de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y para que sirva de notificación a los efectos legales, se relacionan a continuación para su inserción en el BOPZ, figurando número del acta, nombre de la empresa, domicilio e importe en euros.

—De liquidación de cuotas e infracción coordinada:

502009008005161. VIVIENDAS PUBLICAS E INGENIERIA, S.A. C/ San Miguel, 1, 3.º izda. ZARAGOZA. 3.891,15.
 502010008005767. CUELLAR ALVAREZ AZNAR, S.L. P.º Cuéllar, 39. ZARAGOZA. 1.814,62.
 502010000008119. CUELLAR ALVAREZ AZNAR, S.L. (sanción coordinada). 626.
 502010008007484. CRESPO EGIDO, RAFAEL. C/ Sarasate, 7-9, 3.º. ZARAGOZA. 10.421,99.
 502010000007513. CRESPO EGIDO, RAFAEL (sanción coordinada). 626.
 502010008007585. MARCU, ADRIAN. C/ Julián Ribera, 12. ZARAGOZA. 4.751,87.
 502010000018021. MARCU, ADRIAN (sanción coordinada). ZARAGOZA. 626.
 502010008009306. ISKRA 90 PROYECTOS E INSTALACIONES, S.L. Parque Tecnológico, nave 39. PINSEQUE. 181,32.
 502010008008191. ISKRA 90 PROYECTOS E INSTALACIONES, S.L. 961,22.
 502010008008292. ISKRA 90 PROYECTOS E INSTALACIONES, S.L. 6.022,70.
 502010008008595. PETRISOR STANESCU, S.L. C/ Daroca, 84 - local. ZARAGOZA. 3.077,67.
 502010000022061. PETRISOR STANESCU, S.L. (sanción coordinada). 626.
 502010008009205. VILLARROYA SANCHEZ, MARINA. Pza. España, 7. GARRA-PINILLOS. 1.526,39.
 502010008009306. RESTAURANTE EL CISTER, S.L. C/ Cinco de Febrero, 125. ESCATRON. 1.418,97.
 502010000014482. RESTAURANTE EL CISTER, S.L. (sanción coordinada). 626.
 502010008009407. AISONIC, S.L. Avda. Compromiso de Caspe, 9. ZARAGOZA. 78,56.
 502010000013775. AISONIC, S.L. (sanción coordinada). 626.
 502010008009609. DALMAU INSTALACIONES, S.L. Avda. Movera, 348 - bajo. MOVERA. 4.236,22.
 502010008009710. TRANSPORTES VIOLJUNA 2008, S.L. C/ La Paz, 18 - 1.º izda. ZARAGOZA. 7.124,83.
 502010000015290. TRANSPORTES VIOLJUNA 2008, S.L. (sanción coordinada). 626.
 502010008010417. DALMAU INSTALACIONES, S.L. Avda. de Movera, 348 - bajo. MOVERA. 564,58.
 502010008010518. ALFER SEGURIDAD Y CONTROL, S.L. Vía Hispanidad, 61 - 1.º - esc. 5 - pta. D. ZARAGOZA. 7.194,64.
 502010008010922. MEGALLER ALIMENTACION, S.L. C/ Rigel, 17. ZARAGOZA. 1.966,61.
 502010008011225. ORDENADORES AKKO SYSTEM, S.L. C/ Monasterio de las Descalzas Reales, n.º 9 - 21. ZARAGOZA. 2.286,82.
 502010008011326. INSEL 2000, S.L. C/ San Luis de Francia, 22 - local dcha. ZARAGOZA. 5.124,24.
 502010008011427. EMPERATOR CONSTRUCTORES, S.L. Avda. de Madrid, 33 - local. ZARAGOZA. 6.162,53.
 502010008011629. GOMEZ DE LA CADENA, FRANCISCO AURELIO. Pza. Añón, 12 - 2.º B. ZARAGOZA. 635,30.
 502010000013977. GOMEZ DE LA CADENA, FRANCISCO AURELIO (sanción coordinada). 626.
 502010008011932. LA BARBACOA CLASSIC, S.L. C/ Alfonso I, 17 - 4.º. ZARAGOZA. 2.300,43.
 502010000017112. LA BARBACOA CLASSIC, S.L. (sanción coordinada). 626.
 502010008012033. LA BARBACOA CLASSIC, S.L. C/ Alfonso I, 17 - 4.º. ZARAGOZA. 2.057,65.
 502010000017213. LA BARBACOA CLASSIC, S.L. (sanción coordinada). 626.
 502010008012336. TRATINOX, S.A. Polígono El Borao - calle I, parcela 10-. ALFAJARIN. 796,35.
 502010008012639. FERSAN INSTALACIONES Y MONTAJES, S.L. C/ San Lázaro, 20. ZARAGOZA. 3.638,34.
 502010000016405. FERSAN INSTALACIONES Y MONTAJES, S.L. 626.
 502010008012841. ALFER SEGURIDAD CONTROL, S.L. Avda. de la Industria, 4. ALCOBENDAS. 5.013,32.
 502010008013144. COBAS RIESGO, EMILIO JOSE. C/ Colón, 1. VILLANUEVA DE GALLEGO. 299,02.
 502010008013346. MP CONSTRUCCIONES DEL EBRO, S.L. P.º Independencia, 19 - 1.º - 4.º. ZARAGOZA. 7.739,75.
 502010000015900. MP CONSTRUCCIONES DEL EBRO, S.L. (sanción coordinada). 626.
 502010008013649. DALMAU INSTALACIONES, S.L. Avda. de Movera, 348 - bajo. MOVERA. 5.795,74.
 502010008013750. REFORMAS Y ALBAÑILERIA VIVER, S.L. Vía Ibérica, 45. ZARAGOZA. 10.195,38.
 502010008013851. LAAK MONTAJES, S.L. P.º de la Ribera, 2 - local. ZARAGOZA. 1.391,90.
 502010000020647. LAAK MONTAJES, S.L. (sanción coordinada). ZARAGOZA. 626.
 502010008013952. DALMAU INSTALACIONES, S.L. Avda. de Movera, 348 - bajo. MOVERA. 3.177,81.
 502010008014154. DALMAU INSTALACIONES, S.L. Avda. de Movera, 348 - bajo. MOVERA. 4.623,85.
 502010008014558. EMBUTIDOS LA PUEBLA, S.L. Polígono Malpica-Alfindén-Calle J, 16. LA PUEBLA DE ALFINDEN. 2.424,66.
 502010000014785. EMBUTIDOS LA PUEBLA, S.L. (sanción coordinada). 626.
 502010008014760. CATALAN DEL MAZO, S.L. C/ Pablo Bruna, 4 - local. ZARAGOZA. 2.166,51.
 502010008015164. BECE INST, S.L. P.º Independencia, 8 - dpdo., 2.º. ZARAGOZA. 296,38.

502010008016073. EMPERATOR CONSTRUCTORES, S.L. Avda. de Madrid, 33 - local. ZARAGOZA. 4.879,46.
 502010008016174. EMPERATOR CONSTRUCTORES, S.L. Avda. de Madrid, 33 - local. ZARAGOZA. 4.075,35.
 502010008016477. OTIXE COMUNICACIONES, S.L. C/ Padre Manjón, 17 - local. ZARAGOZA. 896,68.
 502010008016578. CONSTRUCCIONES ROMEA ANADON, S.L. P.º Sagasta, 7 - 4.º izda. ZARAGOZA. 13.044,65.
 502010000022364. CONSTRUCCIONES ROMEA ANADON, S.L. (sanción coordinada). 626.
 502010008016679. TERUEL HOSTELERIA, S.L. Avda. de Valencia, 5. ZARAGOZA. 2.892,66.
 502010008016780. PLAZA PEDRO NOLASCO 1, S.L.U. Ctra. de Logroño, km. 9.200. MONZALBARBA. 5.185,70.
 502010000023071. PLAZA PEDRO NOLASCO 1, S.L.U. (sanción coordinada). 626.
 502010008016982. MAES -, RICHARD JEAN RAYMOND. Ctra. Nacional, II. VILLAFRANCA DE EBRO. 6.195,90.
 502010000023172. MES -, RICHAR JEAN RAYMOND (sanción coordinada). 626.
 502010008017184. GRUPO C.P.Z., S.L. P.º Teruel, 27. ZARAGOZA. 2.797,66.
 502010008018295. ELABORADOS EN COMPOSITOS, S.L. C/ Vista Alegre, 6. CUARTE DE HUERVA. 5.176,69.
 502010000025192. ELABORADOS EN COMPOSITOS, S.L. (sanción coordinada). 626.
 502010008018396. INDUSTRIAS GRAFICAS LA COMERCIAL, S.A. C/ Argualas, 40 - pta. 2. ZARAGOZA. 1.052,43.
 502010008019309. NUT SOMAYA, S.L. C/ Sexto Celorrio, 35 - 3.º dcha. ZARAGOZA. 4.827,07.

—De infracción y obstrucción en materia de Seguridad Social:

502010000011856. BOUHADJAR--, MADJEHOUDA. Avda. de San Juan de la Peña, 181 - 5.º C. ZARAGOZA. 6.251.
 502010000013371. GOMEZ DE LA CADENA, FRANCISCO AURELIO. Pza. Añón, 12 - 2.º B. ZARAGOZA. 626.
 502010000020243. PAVIMENTOS MONCAYO, S.L. C/ Río Duero, 2. ZARAGOZA. 626.
 502010000020950. TEO KATALIN CONSTRUCT, S.C. Avda. de Goya, 30 - esc. 2.ª - 6.º D. ZARAGOZA. 1.000.
 502010000023980. TOLON MUR, OSCAR. C/ Violante de Hungría, 10 - 2.º A. ZARAGOZA. (Extinción de la prestación o subsidio por desempleo desde el 1/02/2010 y reintegro de las cantidades, en su caso, indebidamente percibidas.)

—De infracción en materia de extranjeros:

502010000013068. GOMEZ DE LA CADENA, FRANCISCO AURELIO. Pza. Añón, 12 - 2.º B. ZARAGOZA. 12.427,54.

—De infracción en materia de seguridad y salud laboral:

5020100000020445. COMUNIDAD DE PROPIETARIOS ESCORIAZA Y FABRO, 7. C/ Escoriaza y Fabro, 7. ZARAGOZA. 2.046.

Frente a las referidas actas, y en los plazos legalmente establecidos, los interesados podrán formular, ante la autoridad laboral legalmente competente para dictar resolución, las alegaciones que estimen pertinentes en defensa de su derecho, para lo cual se encuentran a la vista de los interesados en la sede de esta Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social (plaza Antonio Beltrán Martínez, número 1, 2.ª planta, edificio "El Trovador", 50002 Zaragoza).

Zaragoza, 15 de abril de 2010. — El jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jorge Serraller Manzorro.

Núm. 6.435

En esta Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social ha sido devuelta por el Servicio de Correos, por diversas causas, la notificación de las actas más adelante reseñadas a los trabajadores que se indican, cursadas mediante certificado con aviso de recibo, por lo que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (BOE del 27), de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y para que sirva de notificación a los efectos legales, se remiten relacionadas al Ayuntamiento de la localidad del último domicilio conocido, para que sean expuestas en el tablón de anuncios del mismo, así como al BOPZ, figurando nombre del trabajador, domicilio al que se le notificó, número de las actas y nombre de la empresa.

** ABDELHAY ARKOUBI
 Florentino Ballesteros, 15, 1.º, 50002 ZARAGOZA
 502009008009407
 Aisonic, S.L.

** JOSE JOAQUIN SOTO GARCIA
 La Fuente, 33 - C, 50297 BARBOLES
 5020100080009003
 Emser Los Joterros, S.L.

** SUSANA PUEYO NADAL
 Costanilla de los Desamparados, 2, 1.º dcha., 28014 MADRID
 502009008072678
 Servicios de Publicidad Mac Art, S.L.

** LUMINITA BADEA
 Independencia, 31, 50690 PEDROLA
 502010008001121
 Martínez Belío, Gloria María

**** PILAR ANDIA GIL**

Cuarta Avenida, 27, 7.º C, 50007 ZARAGOZA
502010008006373
González Gil, Fernando

**** AGOSTINHO DE SOUSA PINTO**

P.º de la Constitución, 69, izda., 3.º A, 50600 EJEJA DE LOS CABALLEROS
502010008011831
Cofer Ejeja, S.L.

**** SORAYA C. VALENCIA GARCIA**

Avda. de América, 4, 4.º F, 50007 ZARAGOZA
502010008008801
Zarter Hostelera, S.L.

**** STANA, GHEORGHE**

Domingo Ram, 5, 3.º D, 50017 ZARAGOZA
502010008008595
Petrisor Stanescu, S.L.

**** DELBY RAMOS TAVERAS**

Camino de las Torres, 95-97, 4.º M, 50007 ZARAGOZA
502010008003646
Invereco Soluciones, S.L.

**** STEFAN NYERGES**

Convertidos, 2, planta baja, 50001 ZARAGOZA
502010008010720
Construcciones Romea Anadón, S.L.

Frente a las mismas, y en los plazos legalmente establecidos, los interesados podrán formular, ante la autoridad laboral legalmente competente para dictar resolución, las alegaciones que estimen pertinentes en defensa de su derecho, para lo cual se encuentran a la vista de los interesados en la sede de esta Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social (plaza Antonio Beltrán Martínez, número 1, 2.ª planta, edificio "El Trovador", 50002 Zaragoza).

Zaragoza, 15 de abril de 2010. — El jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jorge Serraller Manzorro.

Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo

Núm. 6.457

ANUNCIO relativo a la autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución de una variante de línea eléctrica aérea a 15 kV "Sobradriel", por construcción de vial por supresión de paso a nivel, en el término municipal de Zaragoza (ZA-AT0071/09).

Cumplidos los trámites previstos en el Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas, aprobado por Decreto 3151/1968, de 28 de noviembre; en el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en centrales eléctricas, subestaciones y centros de transformación, aprobado por Real Decreto 3275/1982, de 12 de noviembre, y en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, sobre autorización de instalaciones eléctricas, en el expediente iniciado a petición de Endesa Distribución Eléctrica, S.L., para realizar una variante de un tramo de la línea eléctrica aérea a 15 kV denominada "Derivación a CT Z00609 Romero" y la supresión de un tramo de línea aérea a CT "Conde" (sin servicio), situadas en el término municipal de Zaragoza, motivada por la construcción de vial por supresión de un paso a nivel, con potencia eléctrica y demás características técnicas que se detallan en el presente anuncio, según proyecto suscrito por el ingeniero técnico industrial don César Gil Orleans, con presupuesto de ejecución de 9.490,94 euros,

Este Servicio Provincial, de acuerdo con las facultades que tiene conferidas, ha resuelto:

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

1.ª El plazo de puesta en marcha deberá ser de un año, 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.

3.ª La instalación habrá de ejecutarse de acuerdo con las características y detalles constructivos consignados en el proyecto que ha servido de base para la tramitación del expediente, y en todo caso dentro de las normas reglamentarias.

La presente autorización se otorga sin perjuicios a terceros e independientemente de las autorizaciones, licencias o permisos de competencia municipal, provincial y otros necesarios para la realización de las obras.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el consejero de Industria, Comercio y Turismo, en el plazo de un mes, sin perjuicio de que el interesado pueda interponer cualquier otro recurso que estime procedente.

Características de la instalación

- Línea eléctrica 10 kV "Sobradriel".

Origen: Apoyo núm. 1A, existente, de la línea "Sobradriel".

Final: Apoyo núm. 3A, existente, de la línea "derivación a CT Z00609 Romero". Se desmontará derivación a CT "Conde", sin servicio, existente desde apoyo de la línea "Derivación a CT Conde y CT Ciatrans".

Longitud: 76 metros.

Recorrido: Término municipal de Zaragoza.

Tensión: 15 kV.

Circuitos: Uno, trifásico.

Conductores: LA-56.

Apoyos: Metálico y celosía.

Zaragoza, 14 de abril de 2010. — El director del Servicio Provincial, Francisco Javier Hualde García.

Núm. 6.458

ANUNCIO relativo a la autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución de las variantes subterráneas de líneas eléctricas aéreas, a 10 kV, en el término municipal de El Burgo de Ebro (Zaragoza) (ZA-AT0103/09).

Cumplidos los trámites previstos en el Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas, aprobado por Decreto 3151/1968, de 28 de noviembre; en el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en centrales eléctricas, subestaciones y centros de transformación, aprobado por Real Decreto 3275/1982, de 12 de noviembre, y en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, sobre autorización de instalaciones eléctricas, en el expediente iniciado a petición de Endesa Distribución Eléctrica, S.L., para realizar las variantes subterráneas de líneas eléctricas aéreas trifásicas, a 10 kV, discutiendo por el sector I-13-14B, en El Burgo de Ebro (Zaragoza), motivada por la reparcelación del sector y su posterior urbanización, con potencia eléctrica y demás características técnicas que se detallan en el presente anuncio, según proyecto suscrito por el ingeniero técnico industrial don César Gil Orleans, con presupuesto de ejecución de 71.875,37 euros,

Este Servicio Provincial, de acuerdo con las facultades que tiene conferidas, ha resuelto:

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

1.ª El plazo de puesta en marcha deberá ser de un año, 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.

3.ª La instalación habrá de ejecutarse de acuerdo con las características y detalles constructivos consignados en el proyecto que ha servido de base para la tramitación del expediente, y en todo caso dentro de las normas reglamentarias.

La presente autorización se otorga sin perjuicios a terceros e independientemente de las autorizaciones, licencias o permisos de competencia municipal, provincial y otros necesarios para la realización de las obras.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el consejero de Industria, Comercio y Turismo, en el plazo de un mes, sin perjuicio de que el interesado pueda interponer cualquier otro recurso que estime procedente.

Características de la instalación

- Variante subterránea de líneas eléctricas aéreas.

Origen: Salidas de CT Z45137 "Serv. Aux. Espartal", existente.

Final: a) Apoyo núm. 33 de la línea "Virgen de la Columna", existente; b) empalme con red subterránea "Huerta Ginel", existente.

Longitud: 448 y 401 metros, respectivamente.

Recorrido: Sector I-13-14 B, en el término municipal de El Burgo de Ebro.

Tensión: 10 kV.

Circuitos: Uno, trifásico, cada línea.

Conductores: RHZ1 3 × 1 × 240 mm² Al, 12/20 kV, en zanja.

Zaragoza, 14 de abril de 2010. — El director del Servicio Provincial, Francisco Javier Hualde García.

Núm. 7.151

ANUNCIO relativo a la autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución de una instalación eléctrica en término municipal de Escatrón (AT 8/2010).

Cumplidos los trámites previstos en el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en centrales eléctricas, subestaciones y centros de transformación, aprobado por Real Decreto 3275/1982, de 12 de noviembre, y en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, en el expediente iniciado a petición de Ayuntamiento de Escatrón para instalar un centro de transformación de tipo interior y su acometida subterránea, destinado a suministrar energía eléctrica a estación de tratamiento de agua potable del peticionario y situado en término municipal de Escatrón, camino Extramuros, polígono industrial, con potencia eléctrica y demás características técnicas que se detallan en el presente anuncio, según proyecto suscrito por el ingeniero técnico industrial don Carlos Valiño Colás, con presupuesto de ejecución de 102.883,25 euros,

Este Servicio Provincial, de acuerdo con las facultades que tiene conferidas, ha resuelto:

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

1.ª El plazo de puesta en marcha deberá ser de doce 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.

La presente autorización se otorga sin perjuicios a terceros e independientemente de las autorizaciones, licencias o permisos de competencia municipal, provincial y otros necesarios para la realización de las obras.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el consejero de Industria, Comercio y Turismo, en el plazo de un mes, sin perjuicio de que el interesado pueda interponer cualquier otro recurso que estime procedente.

Características de la instalación

- Acometida (a ceder a ERZ Endesa):
Línea eléctrica subterránea, trifásica, con entrada y salida en el CT, a 25 KV y 280 metros de longitud, que derivará de la línea de ERZ Endesa "LSMT SET Escatrón-poli-gono industrial" y estará realizada por conductores 3 × 1 × 240 mm² Al, 18/30 KV.

- Centro de transformación:
Potencia: 250 kVA
Tensiones: 25/0,380/0,220 kV.
Tipo: Interior, en caseta prefabricada, con 5 celdas metálicas aisladas en SF6, con el siguiente aparellaje eléctrico:

- Recinto ERZ Endesa:
— Dos celdas de línea, cada una con un interruptor-seccionador de 36 kV y 630 A con seccionador de p.a.t.
— Una celda de seccionamiento abonado, con un interruptor-seccionador de 36 kV y 630 A.

- Recinto abonado:
— Una celda de protección, con un interruptor-seccionador de 36 kV y 400 A con cartuchos fusibles APR y doble seccionador de p.a.t.
— Una celda de medida, con el equipo de medida en alta tensión.
— Un transformador trifásico de 250 kVA.

Zaragoza, 21 de abril de 2010. — El director del Servicio Provincial, Francisco Javier Hualde García.

Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa General Motors España, S.L.U.

Núm. 7.172

RESOLUCION de 30 de abril de 2010 del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa General Motors España, S.L.U.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa General Motors España, S.L.U., (código de convenio 5000382), suscrito el día 28 de abril de 2010 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 29 de abril de 2010, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo acuerda:
Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.
Zaragoza, 30 de abril de 2010. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Angel Martínez Marco.

XII CONVENIO COLECTIVO 2009, 2010, 2011 Y 2012

PREÁMBULO

Los integrantes de la comisión negociadora del XII convenio colectivo de General Motors España, S.L.U., formada por la representación de la dirección de la empresa de una parte y por los representantes del comité de empresa designados por éste de otra, reconociéndose como interlocutores válidos con legitimidad y representatividad suficiente, libremente acuerdan suscribir dicho convenio colectivo bajo los principios de buena fe, y de respeto de los derechos básicos de los trabajadores, y manifiestan:

- Las partes negociadoras del presente convenio comparten la oportunidad y conveniencia de profundizar en sus relaciones de acuerdo con los siguientes principios:

1. La misión de General Motors España, S.L.U., es ser líderes en la fabricación de vehículos y componentes en Europa, utilizando el GM-GMS (Sistema Global de Manufacturas de General Motors), y en la comercialización de vehículos y repuestos en España, todo ello con el objetivo de garantizar la rentabilidad económica y el futuro de la empresa.

2. Las partes asumen que el entusiasmo del cliente es el objetivo explícito y constante de la empresa. Este objetivo ha de ser conseguido a través de las

personas de General Motors España que trabajan en equipo con una actitud de innovación y mejora continua.

3. Que para alcanzar los objetivos mencionados es necesaria la promoción y el mantenimiento de un clima de confianza mutua, cooperación y respeto entre todos los integrantes de la empresa.

4. Que es necesaria la adopción de una renovada actitud para resolver problemas de una manera eficaz y rápida. Para ello adoptamos un compromiso de diálogo y mantendremos de forma abierta y directa comunicación sobre las materias de interés mutuo.

I. CLÁUSULAS GENERALES

1. *Objeto (ámbito funcional).* — Mediante el presente convenio se establecen las condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre General Motors España, S.L.U., y los trabajadores que quedan comprendidos dentro de sus ámbitos, y se aplicará con preferencia a las demás normas laborales.

2. *Ámbito territorial.* — Afectará a los trabajadores incluidos en su ámbito personal que prestan sus servicios en el centro de trabajo de General Motors España, S.L.U. en su planta de Figueruelas (Zaragoza).

Los trabajadores que prestan sus servicios en la oficina de Madrid podrán adherirse al presente convenio, siempre que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 3.º.

3. *Ámbito personal.* — Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores integrantes de la plantilla de la empresa, exceptuando el personal directivo salvo que expresamente se indique lo contrario. Se considerará como tal el clasificado por la empresa como grupo profesional 6 o superior.

A los empleados que no tengan contrato indefinido, se les garantizan las condiciones que figuran en el presente convenio, con excepción de aquellas que expresamente se excluyan y las que se relacionan con la duración y peculiaridades de sus respectivos contratos.

4. *Ámbito temporal.* — El presente convenio entrará en vigor el día de su firma y tendrá duración hasta el 31 de diciembre del año 2012. Los conceptos salariales tendrán efecto desde el 1 de enero de 2009.

5. *Denuncia.* — Se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con la antelación mínima de un mes a la terminación de la vigencia del convenio.

6. *Prórrogas.* — Denunciado el convenio, y hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

Si no media denuncia, o si mediando no se hace en tiempo y forma, el convenio se prorrogará por tática reconducción de año en año en todo su contenido.

7. *Unidad del convenio.* — El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría o grupo profesional.

En el supuesto de que por la Autoridad Laboral o la Jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, se impidiese la entrada en vigor del presente convenio, de alguno o algunos de sus artículos, éste quedará sin efecto debiéndose reconsiderar en su contenido globalmente.

8. *Compensación.* — Las mejoras resultantes de este convenio son compensables, en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, convenio colectivo o pacto de cualquier clase.

Se declaran expresamente compensadas las retribuciones correspondientes a las dos pagas extraordinarias, por estar incluidas en la retribución bruta anual.

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

10. *Sustitución de condiciones.* — La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales, vigentes hasta la fecha, por las que se establecen en el presente pacto colectivo, por estimar y aceptar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

11. *Garantías personales.* — Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones establecidas en el presente convenio pactadas en contrato de trabajo individual, manteniéndolas estrictamente "ad personam" mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

12. *Facultades de la dirección de la empresa.* — La contratación y promoción del personal, su despido o sanción, el mantenimiento de la eficiencia, la decisión sobre los productos a fabricar, la ubicación de plantas, los programas de producción, la organización del trabajo y los métodos, procesos y medios de producción son facultades de la dirección de la empresa, dentro de las limitaciones contenidas en la Ley.

13. *Absentismo.* — Las partes firmantes del presente convenio reconocen el grave problema que supone el absentismo laboral, y muy especialmente el debido a las ausencias injustificadas, coincidiendo en valorar su impacto como un incremento de los costes de personal y en consecuencia como causa directa de situaciones anormales en la actividad de la empresa que afectan a la seguridad y

estabilidad de los puestos de trabajo al favorecer la falta de competitividad de la empresa por disminución de los niveles de eficiencia, cantidad y calidad.

14. *Comisión mixta.* — Para vigilar el cumplimiento del convenio, y con el fin de conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten en su aplicación e interpretación, se constituirá una comisión mixta de vigilancia, que estará integrada por un máximo de doce miembros, seis en representación de los trabajadores y otros seis por la empresa. Esta comisión estará integrada por miembros de la comisión negociadora del convenio, que hayan firmado el mismo.

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos partes en el plazo de diez días, a partir de la solicitud de reunión.

La comisión mixta recibirá cuantas consultas sobre la interpretación del convenio se le formulen a través de la empresa o del comité de empresa, y será de su competencia regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas. Esta comisión entenderá de la interpretación y aplicación de todos los acuerdos estatutarios suscritos en General Motors España, S.L.U., y los que se acompañan como anexos al presente convenio colectivo.

En el caso de que, durante la vigencia de este convenio, se promulgara una nueva regulación legal de la comisión mixta de interpretación y vigilancia de los convenios colectivos, la comisión se reunirá para adecuar la interpretación, si procede, de las normas de este artículo a la nueva legislación.

Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación y aplicación de este convenio, se recurrirá en primer lugar a la comisión mixta de interpretación y vigilancia del convenio, para que ella resuelva sobre el asunto en litigio.

Los acuerdos de la comisión mixta, lo serán siempre con el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, y sus resoluciones serán vinculantes tanto para la empresa como para los trabajadores.

15. *Cumplimiento de las condiciones pactadas.* — Queda convenido que durante la vigencia de este convenio, no se producirá anormalidad laboral alguna con respecto a las materias y condiciones en el mismo pactadas, siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos.

16. *Acuerdos complementarios al convenio.* — Si durante la vigencia de este convenio ambas representaciones llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas y, en general, sobre los temas que se pactan, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como anexos al convenio, previo trámite oficial y conocimiento de la autoridad laboral.

17. *Derecho supletorio.* — En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio, se estará al texto de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, que ambas partes aceptan como norma pactada, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

Por lo que respecta al contrato eventual por circunstancias de la producción, las partes acuerdan remitirse al convenio colectivo provincial para la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza, dentro de los límites temporales establecidos para este contrato en el Estatuto de los Trabajadores.

Las partes manifiestan expresamente someterse íntegramente al presente convenio y, que, por tanto, no se verán afectados por ningún otro acuerdo o convenio vigente o que pueda pactarse en el futuro de ámbito estatal o sectorial, durante su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012.

II. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y ACCIÓN SINDICAL

18. *Derechos de representación colectiva y de reunión.* — Los derechos de representación colectiva y reunión de los trabajadores en la empresa General Motors España, S.L.U., se ejercerán según lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Ambas partes acuerdan complementar las antedichas disposiciones legales con los pactos específicos que a continuación se detallan.

1. El tiempo invertido por la comisión negociadora del comité de empresa, en las reuniones conjuntas con la dirección de la misma para la negociación del convenio colectivo, no se computarán dentro del crédito de las cuarenta horas mensuales asignadas a sus miembros. Tendrán la misma consideración, los treinta minutos anteriores y posteriores a las reuniones conjuntas de las comisiones negociadoras.

2. El tiempo invertido por el comité de empresa, sus comisiones de trabajo o cualquiera de sus miembros en reuniones conjuntas con la dirección de la empresa, convocadas por ésta o celebradas por mutuo acuerdo de las partes, tendrán la misma consideración que las descritas en el punto 1.º de este artículo.

3. Para el mejor desarrollo de sus funciones, General Motors España, S.L.U., pone a disposición del comité de empresa, una sala de reuniones, despacho para el presidente y secretario, teléfono y el equipo y material de oficina necesarios a tal fin.

4. En cada nave del centro de trabajo y próximo al tablón de anuncios puesto a disposición del comité de empresa se instalará un buzón para su correspondencia interna.

5. Comunicada a la dirección de la empresa con veinticuatro horas de antelación, la celebración de una reunión del comité de empresa, se dispondrá que sus miembros, así como los delegados sindicales, puedan efectuar, en ese día, el

cambio de su turno de trabajo, siempre que el mismo no interfiera con la organización del trabajo. La comunicación se efectuará por duplicado ejemplar siendo sellada la copia por Relaciones Laborales Central en el día y hora de recepción, no siendo autorizada ninguna reunión que no se ajuste a estas normas.

6. Cada miembro del comité de empresa y delegados sindicales, que dispondrán de un crédito de cuarenta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, podrán individualmente computar este crédito de horas en base trimestral.

Asimismo, cualquier miembro del comité de empresa o delegado sindical podrá ceder hasta un máximo del 50% de sus horas en cómputo trimestral, sin que en ningún caso esta cesión pueda suponer una acumulación de más del 50% de horas sindicales para el miembro del comité de empresa o delegado sindical que reciba las horas en ese período de tiempo.

El presidente y el secretario del comité de empresa tendrán dedicación plena.

7. El comité de empresa podrá emitir informe con carácter previo a la ejecución por la empresa de sus decisiones sobre implantación o revisión de sistemas de organización, control de trabajo, estudio de tiempos, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

8. El comité de empresa dispondrá en las áreas de descanso, de tablones de anuncios o medios equivalentes, cuyo uso se ajustará a las normas generales en vigor.

9. La dirección de la empresa comunicará al comité de empresa la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, con antelación a su notificación al trabajador.

19. *Secciones sindicales.* — La dirección de la empresa reconoce a las secciones sindicales de sindicatos legalmente establecidos, en los términos de funcionamiento, competencia, garantías, etc., que luego se dirán, bajo el principio de delimitar muy claramente las cuestiones de su jurisdicción y competencia con las del comité de empresa, tal y como para estos se establecen en el Estatuto de los Trabajadores.

A) Condiciones:

1. Las secciones sindicales dispondrán del número de delegados sindicales que les corresponda de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. De los delegados que faculta la Ley Orgánica de Libertad Sindical, uno de ellos tendrá dedicación plena, siempre y cuando el sindicato obtenga el 10%, al menos, de los puestos de representación de los trabajadores en el comité de empresa, y este delegado sea al mismo tiempo miembro del comité de empresa.

Esta regulación expresamente se considera por ambas partes una mejora respecto a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. En el caso de que alguna sección sindical considerara lo contrario, podría alternativamente pedir en su caso concreto la aplicación literal de lo dispuesto en la mencionada norma legal.

B) Funciones:

1. Representar y defender los intereses del sindicato correspondiente y ser instrumento y vía de comunicación entre su central sindical y la dirección de la empresa.

2. Participar, con voz, pero sin voto, en las reuniones de órganos, comités, comisiones, etc., en que participe el comité de empresa siempre y cuando aquellos expresamente admitan su presencia.

3. Cobrar cuotas, repartir propaganda o documentación sindical y mantener contactos con sus afiliados dentro del recinto del centro de trabajo, sin merma del normal desenvolvimiento de la producción.

4. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del comité de empresa de acuerdo con lo establecido en la Ley y en particular aquella que se refiera a sus afiliados.

C) Garantías: Para el desempeño de sus funciones, los delegados sindicales dispondrán de tablones de anuncios, de un local y de los medios materiales adecuados para el ejercicio de la acción sindical en la empresa.

D) Obligaciones de los delegados sindicales:

1. Antes de difundir entre los trabajadores o de colocar en los tablones cualquier propaganda, escritos, documentos, etc., los delegados sindicales deberán facilitar una copia a la dirección de la empresa, responsabilizándose del contenido de la misma.

2. Los delegados sindicales deberán guardar sigilo profesional de las materias que sean declaradas de carácter reservado.

E) Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación exigida en el presente convenio, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de la entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

20. *Comisión negociadora.* — El comité de empresa designará de su seno la representación social de la comisión negociadora que, conjuntamente con la

representación de la empresa, será el órgano con capacidad para negociar el convenio colectivo de empresa, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

21. *Participación de representantes del comité de empresa en el comité de dirección.* — El presidente y el secretario del comité de empresa participarán, por invitación del comité de dirección, y al menos semestralmente, en las reuniones en las que por tratarse de asuntos importantes y generales relacionados con el futuro de la compañía y sus empleados el comité de dirección lo considere conveniente.

22. *Formación.* — La dirección y la representación de los trabajadores comparten la necesidad de otorgar una atención creciente a la formación profesional de los trabajadores de General Motors España, S.L.U. Esta formación reviste una importancia estratégica fundamental para asegurar la competitividad y el desarrollo de nuestra empresa, enfrentada a constantes cambios e innovaciones de nuestros sistemas productivos y organizativos, a la vez que ha de servir y tener como objetivo promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, facilitando el acceso de éstos a unas mejores cualificaciones profesionales.

Para ello, se constituye una comisión de formación, compuesta por un miembro del comité de empresa o delegado sindical de cada una de las secciones sindicales con representación en el comité de empresa e igual número de representantes de la dirección de la empresa. Los integrantes de la comisión compartirán información acerca de los contenidos, calendario y trabajadores participantes en los programas de formación realizados, evaluando el grado de cumplimiento de los objetivos marcados. Por lo que se refiere a los planes futuros, la representación de los trabajadores podrá participar en su planificación a través de la propuesta de acciones formativas que se consideren interesantes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

Asimismo se realizará entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores una programación de acciones de formación, tanto internas como externas, para los miembros del comité de empresa y los delegados sindicales. El tiempo invertido en estas actividades de formación tendrá el carácter de permiso retribuido.

Esta programación podrá ser modificada de mutuo acuerdo en el transcurso del año.

23. *Información sobre inversiones y política industrial.* — Las partes consideran que para conseguir una mayor integración de los trabajadores en la empresa es necesaria una información general sobre la situación actual y futura de la misma. El modelo de relaciones industriales que la dirección y la representación de los trabajadores están desarrollando implica el compromiso de facilitar una amplia y cumplida información al respecto, siempre dentro de los límites que aconseja la prudencia y el secreto profesional.

Mensualmente se informará al comité de empresa acerca del cumplimiento del programa de producción del mes anterior, el programa de producción previsto para el mes siguiente, plantilla por departamentos, resultados de auditoría de calidad, evolución del absentismo por áreas y horas extraordinarias realizadas por departamento.

El comité de empresa será informado previamente respecto a la introducción y desarrollo de nuevos sistemas de organización del trabajo, programas de inversión y proyectos y planes de política industrial previstos, modificaciones importantes en procesos e instalaciones, innovaciones en productos a fabricar, nuevas tecnologías, etc., así como cualesquiera otras informaciones que sean de su interés.

Asimismo se recabará la opinión del comité sobre las materias mencionadas anteriormente que afecten a las condiciones de los trabajadores. El comité de empresa podrá emitir un informe acerca de las inversiones a realizar, repercusiones en el empleo, condiciones y organización del trabajo, mejoras ergonómicas y repercusiones en materia de seguridad y salud.

El seguimiento de todas estas materias, estrechamente vinculadas a la participación de los trabajadores en la empresa, se realizará en la comisión permanente, compuesta por la dirección de la compañía y por el presidente y secretario del comité de empresa y secretarios generales de las secciones sindicales representadas en General Motors España.

24. *Información sobre contrataciones.* — La contratación de obras o servicios a empresas contratistas tendrá como objetivo asegurar la competitividad de la compañía, orientando hacia la seguridad en el empleo de los trabajadores de General Motors España los cambios empresariales que se pretendan efectuar.

La dirección de General Motors España facilitará periódicamente a los representantes legales de los trabajadores en la comisión permanente información por escrito, sobre las empresas contratistas de obras o servicios que éstas realicen en la planta de Figueruelas.

El contenido de la información, que será previa al inicio de las obras o servicios en la Planta, comprenderá la legalmente establecida.

Antes de comenzar a prestar sus servicios en la planta, las empresas contratistas acreditarán estar al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social de sus trabajadores, y se comprometerá a cumplir las normas de prevención de riesgos laborales y protección del medio ambiente aplicables en General Motors España, que le serán entregadas a la formalización del contrato.

General Motors España vigilará el efectivo cumplimiento de estas normas de Prevención de Riesgos Laborales por parte de las empresas contratistas.

25. *Evolución del empleo, plantilla: altas y bajas.* — El comité de empresa será informado, cuando lo solicite, y en todo caso trimestralmente, por la

dirección de la empresa de la evolución probable del empleo en la empresa y periódicamente de las altas y bajas en la plantilla.

Asimismo se le facilitará información sobre altas y bajas en la empresa y sobre el número de trabajadores bajo modalidades de contratación distintas a la de carácter fijo o indefinido.

Los trabajadores con contrato de duración determinada que hayan causado baja en General Motors España, S.L.U., por extinción de sus contratos por expiración del tiempo por el que fueron contratados, serán considerados preferentemente, si reúnen los requisitos necesarios de idoneidad de los puestos de trabajo a cubrir, en la contratación de trabajadores, sin perjuicio de las facultades de la dirección de la empresa en esta materia.

La dirección de la empresa tendrá a disposición del comité de empresa los modelos de contratos de trabajo escritos y de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, así como los boletines de cotización a la Seguridad Social. Asimismo, entregará al Secretario del comité de empresa una copia básica de los contratos, así como de sus prórrogas, de los trabajadores a los que sea de aplicación el presente convenio colectivo y que deban celebrarse por escrito.

La copia básica de los contratos contendrá todos los datos y cláusulas del contrato original, a excepción del número del documento de identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

III. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. SALUD LABORAL. ERGONOMÍA. MEDIO AMBIENTE

26. *Seguridad, higiene y salud laboral.* — Las partes firmantes del presente convenio colectivo reconocen que la salud y la seguridad en el trabajo constituye un área de interés compartido y asumen el compromiso de favorecer y potenciar todas las acciones y medidas encaminadas a velar por la salud y la seguridad en el trabajo de todos los trabajadores de General Motors España, sobre la base de la participación de los representantes de los trabajadores a través de los cauces establecidos y dentro del marco que determina la legislación vigente.

Ambas partes establecen como líneas básicas de actuación la formación e información a los trabajadores, el desarrollo de una política eminentemente preventiva y la potenciación de la ergonomía como forma de mejorar las condiciones de los puestos de trabajo. Estos principios inspirarán los planes de prevención en los que se concreten las acciones a desarrollar, los plazos y la evaluación de sus resultados. Todos ellos se integrarán dentro del plan general de prevención de la compañía.

En este sentido la empresa mantendrá un programa integral de ergonomía que, partiendo de la formación de los trabajadores, permita la participación de éstos en la evaluación y propuesta de mejora de las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo.

26.1. Comité de seguridad y salud.

Para todo ello, ambas partes convienen que el comité de seguridad y salud, de carácter paritario, debe ser el foro a través del cual se vigilen, revisen y potencien los procedimientos actualmente establecidos al objeto de lograr el mejor funcionamiento en el campo de la seguridad, la higiene, la ergonomía y la salud en el lugar de trabajo.

Las partes firmantes adquieren el compromiso de potenciar el contenido del comité central de seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con la planificación, ejecución y seguimiento de las actividades preventivas y de promoción de la salud que describen la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el plan de prevención anual de la compañía, procurando el máximo desarrollo de las funciones descritas más adelante, en el artículo 26.1 b).

Especial hincapié se hará en los temas de ergonomía, análisis de accidentes y enfermedades profesionales, valoración de riesgos en los puestos de trabajo, vigilancia de la salud de los trabajadores, individual y colectiva, a través de sistemas de vigilancia epidemiológica, adaptación de trabajadores con limitaciones, así como del cumplimiento de las acciones previstas en el plan de prevención anual de la compañía y de los acuerdos alcanzados en el comité central de seguridad y salud.

Para ello, los delegados de prevención y los representantes de la empresa en el comité central de seguridad y salud acordarán un plan de trabajo general a desarrollar en las reuniones de dicho comité, basado en la presentación y discusión regular de todos los temas de planificación, ejecución y seguimiento de las actividades preventivas y de promoción de la salud.

General Motors España, S.L.U., facilitará a los miembros del comité central de seguridad y salud formación teórico-práctica, suficiente y adecuada, de acuerdo con lo descrito en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo, así como en el plan de prevención anual de la compañía.

El comité de seguridad y salud ha elaborado su propio reglamento cuyas normas de funcionamiento se recogen a continuación:

26.1.a) Reuniones. — El comité de seguridad y salud será convocado a los siguientes tipos de reuniones en función de las necesidades:

1. Reunión ordinaria: Se efectuará cada dos meses.

2. Reunión extraordinaria: Se convocará a petición de cualquiera de las partes, a través del secretario, con cinco días mínimos de antelación y siempre por un tema que por su trascendencia lo justifique. En caso de situación de extrema gravedad la convocatoria será inmediata.

3. Reuniones de comisiones de trabajo: Las comisiones de trabajo estarán compuestas por representantes de la parte social y empresa, se crearán para estudiar, analizar un problema, proponer soluciones y perseguir su realización. Se reunirá de acuerdo con la programación establecida en la reunión ordinaria del comité y la duración de estas comisiones será la misma que el problema que la originó.

4. Los asistentes serán los miembros del comité de empresa designados como delegados de prevención y en número igual representantes de la empresa. No obstante, en aquellas situaciones o problemas que lo precisen, se solicitará, por cualquiera de las partes, la presencia de las personas que por su capacitación o conocimiento del problema, puedan aportar información y propuestas necesarias para la solución.

El acta de la reunión se confeccionará dentro de los siete días siguientes al de celebración de la reunión.

Las comunicaciones o preguntas que se quieran hacer en el período entre dos reuniones, se efectuarán por medio del secretario, el cual analizará el tema para su estudio.

26.1.b) Funciones y actividades. — Las funciones y actividades del comité de seguridad y salud serán, además de las establecidas en la legislación vigente, las de desarrollar y promover procedimientos necesarios en orden a:

1. Conocer los riesgos profesionales y de accidentes de trabajo a través de la evaluación de riesgos de cada planta, y las medidas para su prevención de acuerdo con las disposiciones vigentes.

2. El análisis y la propuesta de medidas de corrección de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales con el fin de evitar su repetición. Para ello deberá conocer la información necesaria y con la frecuencia adecuada sobre los accidentes laborales y enfermedades profesionales ocurridos en la empresa y promoverá el estudio ergonómico de los puestos de trabajo que se considere necesario.

3. Conocer y cooperar en los planes de rehabilitación de trabajadores accidentados y habilitar los sistemas para su adecuación a puestos de trabajo idóneos a sus limitaciones físicas cuando las haya. En el artículo 27 del presente convenio colectivo se regula la disminución de la aptitud para el trabajo.

4. Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores, así como programas de reconocimientos médicos especiales en aquellas áreas o puestos de trabajo en los que el comité considere que, presuntamente, existen riesgos para la salud de los trabajadores.

5. Conocer, informar y fomentar la utilización de cualquier medio de protección personal, prendas o equipos de seguridad cuya utilización se introduzca en la empresa.

6. Confeccionar planes a corto, medio y largo plazo para la prevención de accidentes de trabajo y participar en su seguimiento.

7. Realización de visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores de la empresa para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y controlar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la dirección de la empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.

8. Conocer con carácter previo sobre las medidas de prevención de riesgos a utilizar en el trabajo en aquellos casos en que se realicen nuevas obras o instalaciones.

9. Conocer y cooperar en programas y campañas de prevención, reconocimientos preventivos y cualquier otra actividad destinada a la promoción y mejora de la salud de los trabajadores, con especial hincapié en el programa de ayuda a empleados (PAE) con problemas de alcohol, drogas, ludopatía y, en colaboración con el sistema público, en el programa de prevención de cáncer ginecológico para las trabajadoras.

10. Conocer la actividad desarrollada por el Servicio de Atención al Paciente, y colaborar en la implantación de medidas que permitan la mejora continua de las prestaciones tanto asistenciales como preventivas a nuestros empleados.

11. La dirección de la compañía elaborará un plan de prevención integral para contratistas que será presentado y discutido en el seno del comité central de seguridad y salud.

12. Constituir bajo su dependencia comités de seguridad y salud en planta, cuyas funciones y procedimiento de actuación se rigen por el siguiente Reglamento.

26.2. Comités de planta.

Existirán tres comités de planta, agrupando las siguientes áreas:

Comité número 1: Prensas, carrocerías y P & A.

Comité número 2: Pinturas y procesos, mantenimiento central y planta energía.

Comité número 3: Montaje y acabado final, y chasis.

Los comités tendrán carácter paritario y estarán compuestos por:

—Un representante de manufactura, que actuará como presidente.

—Dos representantes del departamento de Prevención, uno de los cuales actuará como secretario.

—Un representante de Relaciones Laborales.

—Cuatro trabajadores.

El comité de seguridad y salud de cada planta es un órgano que realiza funciones de asesoramiento, estudio e información en relación con los temas que

conoce el comité central de seguridad y salud. En ningún caso es un órgano decisorio.

Las funciones que le corresponden son:

a) Estudio de temas monográficos en el ámbito de cada planta, cuando le sean delegados por el comité central de seguridad y salud.

b) Elaboración de informes y propuestas al comité central de seguridad y salud, para su resolución.

c) Estudiar los problemas que puedan afectar a la seguridad en el trabajo y denunciar su existencia.

d) Conocer los accidentes con baja producidos en la nave de trabajo así como sus causas.

e) Observar la limpieza y el orden en los locales de trabajo y servicios, y exigir su mantenimiento.

f) Cuidar que a todos los trabajadores se les entreguen las protecciones individuales y ropa de trabajo adecuadas a sus puestos de trabajo, así como aconsejar y fomentar su utilización. Estudiar y emitir informes al comité de seguridad y salud sobre los temas referentes a ropa de trabajo de cada planta.

g) Colaborar con el comité de seguridad y salud en la mejora de aquellas cuestiones que afecten específicamente a su planta.

h) Realizar visitas, cuando sea necesario, a los lugares de trabajo, servicios, vestuarios y demás dependencias de la planta al objeto de comprobar las condiciones de seguridad en el trabajo, así como el orden, limpieza y condiciones higiénicas de las instalaciones.

i) Participar activamente en las charlas de formación, campañas, encuestas y nuevos programas de prevención en cada planta.

j) Y, en general, asegurar la observancia de las disposiciones sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Funcionamiento:

Los comités se reunirán dentro del tiempo de la jornada laboral una vez cada dos meses de forma ordinaria y, siempre que se considere necesario, de forma extraordinaria. Las fechas de reunión las fijará cada comité de acuerdo con su propio plan de trabajo.

Las reuniones extraordinarias serán convocadas por el presidente del comité cuando sean necesarias.

De cada reunión, se dejará constancia por escrito del estado actual y seguimiento de los problemas tratados.

La actuación de los trabajadores integrantes del comité se podrá realizar individualmente, o acompañados por el representante del departamento de prevención que corresponda.

Los trabajadores que participen en los distintos comités de seguridad y salud de la planta serán designados por el comité de empresa, sin que ninguno de ellos pueda ser a su vez miembro de dicho comité de empresa.

En el caso de que se produzca la dimisión del comité de empresa, se considerará que los trabajadores designados por el mismo, dimiten igualmente.

La empresa desarrollará programas de formación en materia de las competencias de los comités, cuando se considere necesario para el buen funcionamiento de los mismos. Para realizar las reuniones ordinarias cada dos meses y las visitas a planta, los trabajadores dispondrán de un máximo de veinte horas mensuales con carácter retribuido.

La formación facilitada por la empresa a los miembros de los comités, las reuniones extraordinarias y las reuniones con la empresa, no serán computables en el crédito de horas mensuales.

La asistencia a cursillos o conferencias que organicen las centrales sindicales será fuera de la jornada de trabajo.

27. *Disminución de la aptitud para el trabajo.* — General Motors España, S.L.U., pondrá los medios a su alcance para la protección de todos los trabajadores, en función de sus características personales o estado biológico conocido.

27.1. Definición.

Al exclusivo efecto de su inclusión en el presente procedimiento, serán considerados disminuidos en la aptitud para el trabajo aquellos trabajadores que, como consecuencia de enfermedad común, enfermedad profesional, accidente laboral o accidente no laboral, habiendo agotado sus posibilidades de recuperación mediante tratamiento o rehabilitación, presenten secuelas o limitaciones físicas que les impidan el normal desempeño de su puesto de trabajo.

Esta consideración de disminuidos en la aptitud deberá ser reconocida a los efectos de inclusión del afectado en este procedimiento en tanto no sea declarada, por los organismos competentes de la Administración, la incapacidad permanente para el trabajo en cualquiera de sus grados.

27.2. Trámite.

Sólo se estudiarán aquellas peticiones de disminución propuestas a través de:

—El propio interesado.

—El comité de empresa o secciones sindicales.

—El comité central de seguridad y salud o comités de planta.

—Por el servicio médico del departamento de prevención de la empresa.

Calificación de la situación. — El servicio médico del departamento de prevención de la empresa será el órgano encargado de definir la situación de disminuido de aptitud (disminución temporal, disminución definitiva), fijando el grado de disminución del trabajador y puestos que puede desempeñar, oídos previamente los representantes de los trabajadores del comité de seguridad y salud que, en su caso, el trabajador haya designado.

Para ello, el servicio médico del departamento de prevención de la empresa estudiará y conocerá los puestos de trabajo, evaluará sus riesgos y tendrá en

cuenta si las operaciones a realizar en estos puestos de trabajo son adecuadas para las diferentes patologías. Dicha evaluación de riesgos estará a disposición de los miembros del comité de seguridad y salud. El departamento de prevención deberá establecer los mecanismos para mantener actualizada esta evaluación de riesgos, en función de los cambios e innovaciones tecnológicas que se introduzcan en los mismos.

El servicio médico del departamento de prevención de la empresa evaluará asimismo la situación médica de los empleados con posible disminución de su capacidad física o psíquica, valorando la información existente en el propio departamento de prevención y teniendo en cuenta la aportada por el sistema sanitario público, la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales u otros servicios sanitarios de reconocida garantía.

Al final de este proceso, el servicio médico del departamento de prevención emitirá informe para el supervisor con copia para el trabajador sobre el puesto o puestos de trabajo que puede ocupar el trabajador disminuido de aptitud, en función de sus limitaciones físicas o psíquicas.

Este asesoramiento se realizará procurando la menor pérdida profesional para el disminuido, para lo cual se establece que de entre los puestos de trabajo disponibles que por sus características puedan ser perfectamente desarrollados por el disminuido se elija precisamente en las siguientes unidades orgánicas:

- a) Dentro de la propia sección.
- b) Dentro del mismo departamento.
- c) Dentro del mismo edificio.
- d) Dentro del mismo centro de trabajo.

El comité de seguridad y salud participará en todo este proceso tal como se define en el punto 3 de las funciones y actividades de dicho comité dentro del artículo 26.1 b) de este texto.

27.3. Régimen de aplicación.

Definida la situación de aptitud disminuida, se aplicará el siguiente régimen:

Le serán encomendados puestos de trabajo adecuados a sus facultades disminuidas, considerando cuando proceda la rotación por motivos ergonómicos. El trabajador no podrá ser trasladado del puesto de trabajo asignado a otro de características diferentes sin autorización previa del servicio médico del departamento de Prevención.

Dada la autorización, y a requerimiento de algún miembro del comité de seguridad y salud, se informará de las causas que motivaron el traslado del trabajador.

Si se le asignasen nuevos puestos de trabajo y éstos fueran de categoría inferior, al trabajador se le mantendrá la que ya tuviese.

Si alguno de los nuevos puestos asignados es de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su categoría y la función que efectivamente realice en su nuevo puesto, pero sin consolidar la nueva categoría.

27.4. Seguimiento de la situación.

—El seguimiento de la adecuación al puesto de trabajo, de empleados disminuidos físicos, incluidos en el párrafo primero del artículo 27.1, será función del departamento de Prevención, y del comité de seguridad y salud, que deberán vigilar y comunicar, en su caso, las modificaciones operativas introducidas en un puesto de trabajo con posterioridad a la designación de un disminuido para ocuparlo, sobre todo si las nuevas exigencias del puesto impiden de modo manifiesto su realización por el disminuido.

—Los comités de planta colaborarán en los casos ocurridos en su planta, o que habiendo sucedido en otra estén presentes en ella.

—La información que periódicamente se recibe en el departamento de Relaciones Laborales sobre cambios en puestos de trabajo, proveniente del departamento de Ingeniería, será distribuida al departamento de Prevención.

27.5. Extinción de la situación

Cuando hayan desaparecido las causas o circunstancias que motivaron el establecimiento de la situación de disminución de aptitud, el trabajador se reintegrará a la situación y régimen normal de trabajo.

28. *Lucha contra el alcohol, drogas y ludopatía.* — El consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral, además de una disminución de las facultades físicas y psíquicas en los individuos, conlleva un incremento en el riesgo de accidentes, teniendo presente que dicho riesgo no sólo afecta al individuo sino también a sus compañeros de trabajo. Por otra parte, la ludopatía se ha incorporado en nuestra sociedad como una nueva forma de dependencia de las personas, afectando a su salud y a su entorno personal y profesional.

La Organización Internacional del Trabajo recomienda a todas las empresas y sindicatos la importancia de ayudar a las personas que tienen problemas con el alcohol y otras adicciones. En esta línea, la participación del comité de empresa y sindicatos, y su cooperación con el departamento de prevención y comités de seguridad y salud en el trabajo, es necesaria en el desarrollo de una prevención eficaz de este tema.

Por todo lo expuesto, y dentro de las funciones del comité central de seguridad y salud de General Motors España, S.L.U., se establece desarrollar y promover procedimientos necesarios en orden a conocer y cooperar en el programa de ayuda a empleados (PAE) con problemas de alcohol, drogas y ludopatía.

Los objetivos básicos de dicho programa serán:

—Difundir entre todos los empleados información suficiente sobre los riesgos de la ludopatía, y del consumo de alcohol y drogas para la salud.

—Atender a las personas afectadas que muestren un vivo y sincero interés de rehabilitación, guardando la necesaria confidencialidad que el tema requiere, y dirigiendo a éstos hacia las asociaciones y personas adecuadas para dar solución a sus problemas.

Cualquier empleado de General Motors España podrá solicitar su incorporación a dicho programa, demostrando su voluntad de seguir los tratamientos que le fueran marcados por los expertos.

Para el seguimiento de dicho programa y teniendo en cuenta la confidencialidad de su contenido, el comité de empresa designará un representante de cada central sindical, que junto con un representante del departamento de Personal se reunirán de forma regular con los miembros de departamento de prevención responsables del mismo.

29. *Ropa de trabajo y prendas de protección personal.* — General Motors España, S.L.U., proveerá adecuadamente a los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio que según las disposiciones legales vigentes tienen derecho a ello de ropa de trabajo y prendas de protección personal adecuadas a las necesidades de cada puesto de trabajo.

Así mismo se dotará de prendas de abrigo a aquellas áreas en las que sus condiciones climáticas las hagan necesarias.

Tanto la ropa de trabajo como las prendas de protección deberán usarse obligatoriamente durante la jornada laboral.

También se proveerá de ropa adecuada a las trabajadoras en período de gestación.

Los comités de seguridad y salud de planta estudiarán y emitirán informes al comité central de seguridad y salud sobre los temas referentes a ropa de trabajo de cada planta.

30. *Política de protección medioambiental.* — Las partes firmantes de este acuerdo reconocen la importancia de la protección medioambiental y consecuentemente de que la empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente.

La dirección mantendrá regularmente informados a los representantes de los trabajadores, a través del comité central de seguridad y salud, del plan de gestión medioambiental y de las actividades específicas encaminadas a preservar el medio ambiente, dentro de las condiciones establecidas en el marco legal vigente.

Asimismo la dirección de la compañía se compromete a una amplia participación de los representantes de los trabajadores en todos aquellos aspectos relacionados con la información, política, objetivos y actuaciones medioambientales a través del comité central de seguridad y salud.

A tales efectos, uno de los delegados de prevención será designado además delegado de medio ambiente, siendo el portavoz y coordinador de la representación de los trabajadores para estos temas en el comité de seguridad y salud.

IV. CONDICIONES DE TRABAJO

31. *Jornada anual de trabajo.* — La jornada anual de trabajo efectivo o jornada básica de trabajo durante la vigencia del presente convenio será la resultante de trabajar la jornada diaria pactada en el artículo 33 del convenio los días laborables según los calendarios laborales que se incorporan al presente convenio colectivo.

El cómputo anual de horas efectivas, sufrirá cada año las variaciones en más o menos que comporten los días laborables, festivos nacionales o locales, correspondientes al mismo.

Las remuneraciones anuales según las tablas salariales que se adjuntan al presente convenio, por grupos y categorías profesionales, corresponden a la mencionada jornada anual de trabajo efectivo o jornada básica de trabajo.

El hecho de que la empresa pudiera no exigir al personal asignado a algún turno de trabajo la realización de la jornada pactada, en modo alguno implicará derecho adquirido o mejora alguna y a todos los efectos el cómputo de horas será común para todos los turnos.

Esta jornada anual de trabajo o jornada básica de trabajo podrá experimentar determinadas reducciones o ampliaciones con el objetivo de adaptar la jornada de las áreas a las necesidades organizativas y productivas futuras, contemplándose la posibilidad de trabajar, en función de estas necesidades, los turnos necesarios para cumplir con todos los requerimientos.

La suma de turnos de recuperación y turnos adicionales de producción en un mismo año no podrá exceder de quince turnos por empleado.

La jornada básica podrá reducirse en veinticinco días de trabajo, denominándose a estos días no trabajados jornadas de paro técnico. El número de jornadas de paro técnico es máximo, acumulándose de año en año, salvo que se hubiera recuperado previamente a su recuperación total o parcial.

A la inversa, cuando no existan jornadas de paro técnico pendientes de recuperar, y las necesidades de producción así lo requieran, la jornada de trabajo básica podrá ampliarse con turnos adicionales en fin de semana, que se realizarán en viernes noche y/o sábado mañana, siempre que no haya en marcha medidas de regulación de empleo suspensivas y las causas que propiciaron dichas medidas fueran coyunturales (expedientes suspensivos no ligados a reestructuraciones), salvo que previamente las partes acuerden la programación de un turno de recuperación, por áreas o por líneas, motivado por causas graves.

Las jornadas de paro técnico se recuperarán, siempre que los requerimientos del mercado lo demanden, incrementando el número de días de producción

(jornadas de recuperación) o mediante la realización de turnos de producción en viernes noche y/o sábado mañana (turnos de recuperación en fin de semana), éstos últimos siempre que no haya en marcha medidas de regulación de empleo suspensivas y las causas que propiciaron dichas medidas fueran coyunturales (expedientes suspensivos no ligados a reestructuraciones), salvo que previamente las partes acuerden la programación de un turno de recuperación, por áreas o por líneas, motivados por causas graves.

Respecto a paros técnicos, jornadas de recuperación y jornadas adicionales, véase el artículo 36 de este convenio colectivo.

32. *Jornada semanal.* — En las áreas de producción la jornada semanal de trabajo se iniciará para los turnos de mañana y tarde el lunes y terminará el viernes y para el turno de noche comenzará en la noche del domingo al lunes y finalizará en la noche del jueves al viernes, con excepción de aquellas áreas en las que existan calendarios especiales o se contraten trabajadores específicamente para cubrir necesidades fuera de los calendarios ordinarios de trabajo.

El trabajo en producción, en jornada de la noche del domingo a lunes y del viernes al sábado, dará derecho al devengo del plus de sábados, domingos y festivos.

33. *Jornada de trabajo diaria.* — El tiempo de trabajo efectivo en jornada diaria normal será de siete horas y cuarenta y dos minutos. Todo ello en cada uno de los días laborables que se señalan como tales en los calendarios laborales que se adjuntan al presente convenio colectivo.

Fijada la jornada diaria de trabajo, si el calendario laboral para esos años sufre modificación, la jornada anual se adaptará al nuevo calendario oficial. En el caso de que esos cambios afectaran a los días señalados como vacaciones colectivas, ambas representaciones intentarán llegar a un acuerdo para adecuar los calendarios al calendario oficial, respetando en todo caso la jornada que resulte de la aplicación de dicho calendario oficial.

Cuando las necesidades de producción, motivadas por variaciones substanciales de la demanda del mercado, stocks de producción, averías, o cualquier otra causa que implique un cambio en los programas de producción, etc., lo aconsejen, la dirección de la empresa, comunicando con quince días de antelación tal circunstancia al comité de empresa, está facultada a variar el horario de trabajo fijado en el artículo 34 con arreglo a las siguientes condiciones:

1. En ningún caso se podrán realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias.

2. El cómputo de tiempo de trabajo promedio efectivo por jornada normal fijado anteriormente, debe cumplirse y determinarse por la media que se halle en los tres meses siguientes al inicio de la modificación de los horarios.

34. *Horarios de trabajo.* — Los distintos horarios de trabajo se detallan en los calendarios laborales que se adjuntan como anexos.

Los referidos horarios consideran un descanso de dieciocho minutos para el personal de turnos de mañana, tarde o noche, en cada jornada diaria, y de cuarenta y cinco minutos para el personal a turno central, que no tienen la condición de trabajo efectivo, ni son retribuidos.

A aquellos empleados a turno central a los que en la actualidad en su horario se les considera un descanso de dieciocho minutos, que no tienen la condición de trabajo efectivo, ni son retribuidos, se les garantiza "ad personam" este régimen excepcional de trabajo.

35. *Trabajo a turnos.*

A) Fijación del trabajo a turno:

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la dirección de la empresa, pudiendo establecerse a relevos continuados cuando las necesidades lo exijan, de acuerdo con las disposiciones legales, y previa conformidad del comité de empresa.

La empresa ha establecido una rotación semanal para el personal que trabaja a turnos rotativos de mañana y tarde.

En aquellas áreas en las que no existan calendarios especiales, el turno de noche se cubrirá con los trabajadores que prestaban sus servicios en dicho turno con anterioridad al inicio del tercer turno, así como con aquellos que tienen firmada una adenda de adscripción indefinida al mencionado turno de noche. En el caso de que no se cubrieran todas las necesidades de personal en dicho turno, se buscarían voluntarios para cubrirlo con carácter temporal o permanente. En último término se acudiría a aquellos trabajadores contratados a partir de la fecha del acuerdo sobre la implantación del tercer turno de producción (4 de noviembre de 1987).

El criterio fundamental para asignar los puestos de trabajo en una determinada sección será el perfecto conocimiento de los puestos de trabajo a desarrollar en cada uno de los turnos por parte de los trabajadores involucrados en los cambios, así como que el trabajador tenga el mismo nivel o categoría que el del puesto a cubrir.

Las rotaciones serán semanales en los turnos de mañana y tarde, y como norma general por un mínimo de 3 meses en el turno de noche. La adscripción del trabajador, por iniciativa suya, a un régimen de turnos diferente de aquel para el que fue contratado, no supondrá la consolidación de dicho régimen de trabajo con independencia del tiempo que permanezca en el mismo.

Las áreas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas.

Se pacta en el presente convenio, como norma general, turnos rotativos de lunes a viernes para las áreas de producción en las que se trabaje a dos turnos y de domingo a jueves en las áreas en las que se trabaje en turno de noche, y de

lunes a sábado o domingo para las áreas de producción prensas, mantenimiento, procesos, planta de aguas, planta de energía y seguridad de planta, de acuerdo con sus calendarios respectivos.

Cuando las necesidades de la empresa lo permitan y con la máxima antelación posible, la dirección de la empresa procederá a la supresión del cuarto turno de Semana Santa, fiesta del Pilar, Navidad y vacaciones colectivas de verano para aquellos departamentos afectados anticipando y notificando esta decisión con la mayor antelación posible.

Siempre que haya uno o varios festivos previos al fin de semana, la dirección de la empresa adelantará los trabajos de cuarto turno, que se realizarán de forma inmediatamente posterior al último día laborable.

B) Petición de turno fijo:

El trabajador que preste sus servicios en régimen de turnos tendrá preferencia en la elección de turno de trabajo de mañana y tarde cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Para ello deberá justificar al principio de cada curso académico la asistencia a tales cursos presentando documentación escrita en la que se acredite por el centro académico o profesional correspondiente el pago de matrícula y el horario de clases.

A los efectos del párrafo anterior, se entenderá por "estudios para la obtención de un título académico o profesional" aquellos que, siendo impartidos por un centro dependiente orgánicamente del Ministerio de Educación, sean referidos a graduado escolar, bachillerato, formación profesional o estudios universitarios, en sus distintos grados.

La asistencia regular a clases será exigible por la empresa periódicamente. Las ausencias a clase, salvo por enfermedad o accidente, deberán ser justificadas a la empresa del mismo modo que para el caso de permisos y licencias.

Cuando en un mismo curso escolar, el trabajador obtenga calificaciones de suspenso en más de la mitad de las asignaturas en las que se haya matriculado, no podrá solicitar el turno fijo por estudios durante el siguiente curso.

El trabajador deberá matricularse, como mínimo, en tres asignaturas en un curso escolar.

En consecuencia, la organización del trabajo de los turnos rotativos en las áreas así afectadas, se regirá por las siguientes normas:

1. La adscripción voluntaria al turno contrario de otro trabajador que realice un mismo trabajo.

2. En aquellos casos en los que sólo cabe la posibilidad de rotación con una persona, ésta queda obligada a asumir el turno o turnos contrarios al elegido por el solicitante.

3. Si el trabajo en el otro turno o turnos pueden realizarlo varias personas, deberán éstas rotar entre sí de forma que, respetando el turno elegido, no interfieran en el proceso de producción o en el normal funcionamiento del departamento, manteniendo sin modificación el número de personas programadas trabajando en cada turno.

A la finalización de cada curso escolar, el trabajador volverá a incluirse en el régimen de turnos rotativos.

Cuando puedan asignarse dos turnos, siempre que se respete el horario de clases, la empresa asignará uno de ellos, atendiendo a la organización del trabajo.

36. *Reducción y ampliación de jornada y distribución irregular de la misma.* — Según lo dispuesto en el artículo 31, la jornada anual de trabajo o jornada básica de trabajo podrá experimentar determinadas reducciones (hasta en veinticinco días de trabajo) o ampliaciones con la limitación de que la suma de turnos de recuperación y turnos adicionales de producción en un mismo año no excedan de quince turnos por empleado.

La recuperación en jornadas de lunes a viernes (domingo a jueves en el turno de noche) se hará con cargo a las vacaciones no colectivas (jornadas de recuperación), garantizándose un mínimo de dieciocho días laborables de vacaciones colectivas y treinta días naturales de vacaciones en el año natural. Es decir, de acuerdo con las vacaciones pactadas, la empresa, previa comunicación al comité de empresa, podrá señalar hasta nueve días de vacaciones en los que se trabajará para recuperar las jornadas pendientes.

Cuando estas jornadas de recuperación de lunes a viernes (domingo a jueves en el turno de noche) coincidan con descansos programados de cuarto turno, los empleados acudirán a trabajar, contabilizándose la jornada de recuperación y trasladando el descanso a otra fecha.

También podrá considerarse a efectos de recuperación, de lunes a viernes (domingo a jueves en el turno de noche), el trabajo realizado por empleados con calendario de cuarto turno en días de descanso programado. El trabajo en esas jornadas se realizará siempre a iniciativa y por necesidades del área, con aceptación voluntaria por parte del empleado.

Los turnos en fin de semana se realizarán en turno de viernes noche para los empleados del turno de noche, y en turnos de sábado mañana para los empleados de los turnos A y B.

Se establece la posibilidad de realizar paros técnicos, jornadas adicionales y jornadas de recuperación por áreas o por líneas de montaje.

A) Señalamiento de jornadas y turnos:

A principios de año se hará una programación inicial de las previsiones de producción para el ejercicio, que podrá ser modificada a lo largo del año, de acuerdo con la evolución de las necesidades, dentro de los límites marcados por este acuerdo. La comunicación de las jornadas de paro técnico, así como de las jornadas de recuperación, turnos de recuperación y turnos adicionales en fin

de semana, se realizará con un mes de antelación, salvo los debidos a necesidades urgentes o imprevistas, que serían comunicados oportunamente a la representación de los trabajadores.

Idénticos plazos se aplicarán para la comunicación de los turnos especiales en prensas y áreas de mantenimiento, consecuencia de la planificación de turnos de recuperación o adicionales de producción en fin de semana.

La empresa señalará oficialmente en el calendario laboral determinadas jornadas y turnos como:

- Jornada de paro técnico.
- Jornada de recuperación.
- Turno de recuperación en fin de semana.
- Turno adicional de producción en fin de semana.

Las jornadas de paro técnico, jornadas de recuperación, turnos de recuperación y turnos adicionales de producción en fin de semana se podrán señalar por áreas o por líneas de montaje, entendiéndose por áreas las de prensas y subconjuntos (instalaciones que fabrican componentes también para otras plantas), y por líneas, las dos actualmente existentes.

En el caso de señalarse jornadas o turnos por áreas o líneas de montaje, afectarán al personal asignado a la producción de esa área o línea. En el caso de que el turno de recuperación o adicional de producción no afecte a todo el personal del área o éste trabaje indistintamente para ambas líneas, se utilizará un criterio rotativo, dentro de las necesidades de organización del trabajo, en el señalamiento del personal afectado por estas jornadas y turnos.

En las actividades y departamentos no directamente ligados a la producción, o en las que por sus circunstancias concretas las necesidades sean diferentes a las del resto de la planta, el señalamiento de jornadas de paro técnico, jornadas de recuperación, turnos de recuperación y turnos adicionales de producción en fin de semana se realizará en consideración a sus necesidades específicas, siendo éstas las que determinen la conveniencia o no de adecuarse al calendario general de la planta.

Cuando, en aplicación de estos criterios, los empleados de algún departamento no directamente ligado a la producción tengan contraído un saldo negativo de horas muy desfasado respecto al general de la planta, que razonablemente no se prevea que vaya a poderse compensar a medio plazo con otros excesos de jornada (horas extraordinarias, picos de trabajo), la dirección corregirá en el tiempo estas situaciones buscando trabajos efectivos que sirvan para adecuar el saldo a la situación general.

B) Crédito colectivo y crédito individual:

Las jornadas y turnos previstos en el apartado anterior determinarán la situación del crédito colectivo de jornadas, que podrá reflejar, dentro de los límites marcados por este acuerdo, un saldo negativo (reducción de jornada básica por jornadas de paro técnico) o, una vez recuperadas las jornadas de paro técnico, un saldo positivo (ampliación de la jornada básica a través de turnos adicionales de producción).

Cada empleado tendrá un crédito individual de jornadas y de horas, en función de sus circunstancias concretas (trabajo en jornadas de paro técnico, permisos, incapacidad temporal, horas extraordinarias, etc.).

El señalamiento de jornadas de paro técnico, jornadas de recuperación, turnos de recuperación y turnos adicionales de producción en una sola línea, se computará en el crédito colectivo de jornadas a la mitad del valor de una jornada en toda la planta (0,5 de lunes a viernes o en fin de semana, 0,5 por 1,25 para turnos de recuperación y 0,5 por el valor de la hora extra para turnos adicionales). El señalamiento en una determinada área no afectará al crédito colectivo de jornadas, que permanecerá invariable. Por el contrario, a los empleados que trabajen en esa área o línea sí se les computarán de acuerdo con su valor íntegro (1 ó 1,25 o valor de hora extra) en el crédito individual de jornadas y horas de los empleados afectados por el señalamiento de estas jornadas.

Las jornadas de paro técnico implican un crédito individual de jornadas y horas a recuperar por todos aquellos empleados que en esas fechas no deban acudir a trabajar.

La realización de jornadas de recuperación y de turnos de recuperación en fin de semana servirá para regularizar ese crédito de jornadas y horas.

Asimismo, cualquier exceso de jornada diaria (horas extraordinarias voluntarias) realizada por un empleado mientras exista un crédito de horas a favor de la empresa irá cargada, con el valor de hora extraordinaria (cociente entre el valor de la hora extraordinaria y el valor de la hora normal), contra su crédito individual de horas. Este exceso de jornada diaria sirve para regularizar el crédito individual de horas y determinar su forma de compensación en tiempo o en dinero, pero no afecta al número de jornadas de recuperación de cada empleado.

Los turnos de recuperación en fin de semana se compensarán con el valor de 1,25, y las jornadas de recuperación con cargo a vacaciones y trabajo en descansos programados de lunes a viernes (domingo a jueves en el turno de noche) se compensarán con el valor de horas ordinarias. En ambos casos, si el crédito individual del empleado es negativo la compensación será en tiempo. Si el crédito individual del empleado es positivo, la norma general es la compensación en dinero, salvo que por acuerdo de ambas partes se decida la compensación en tiempo.

El número de jornadas de recuperación, turnos de recuperación en fin de semana y trabajo en descansos programados de lunes a viernes (con el valor establecido para cada una de ellas) no será superior al número de jornadas de paro técnico realizadas por cada empleado.

Los nuevos valores aquí dispuestos para los turnos de recuperación en fin de semana, no serán aplicables para el crédito colectivo que a fecha de hoy tiene la compañía con los trabajadores (veinticinco días). Si antes de agotar el crédito colectivo actual se señalasen nuevos paros técnicos a sus respectivos turnos de recuperación les será de aplicación los nuevos valores pactados.

C) Aplicación del sistema a los calendarios especiales:

Cuando coincida un turno de recuperación o un turno adicional de producción en fin de semana con trabajos planificados de cuarto turno (prensas, mantenimiento, procesos, etc.), tendrá prevalencia el turno de recuperación o adicional de producción.

Esta norma general tendrá como excepción los departamentos con calendarios de presencia uniforme o similar a lo largo de los trescientos sesenta y cinco días (protección de planta, energía, PMC, control de producción) en los que, cuando coincida un turno de fin de semana con trabajos de cuarto turno, prevalecerá el cuarto turno para los empleados que deban acudir de acuerdo con su calendario. También prevalecerá el cuarto turno en el caso de los empleados que, en la jornada de recuperación, tengan planificado cuarto turno pero no tengan obligación de acudir en concepto de jornada de recuperación por tener su saldo individual de jornadas a cero.

Cuando se programen turnos de recuperación o turnos adicionales de producción en fin de semana, puede ser necesaria la realización de un turno especial en prensas en sábado tarde y/o domingo mañana, respetando en todo caso el período de descanso legalmente establecido. Este turno especial será comunicado simultáneamente a la comunicación de los turnos de recuperación o adicionales de producción. Las necesidades se cubrirán preferentemente con voluntarios, que se buscarán en un plazo máximo de dos semanas a partir de la comunicación del turno especial. En caso de exceso de voluntarios se utilizará, salvaguardando las necesidades de organización de los puestos de trabajo en las líneas, un criterio rotativo en el señalamiento del personal afectado por estas jornadas y turnos. En ausencia de voluntarios suficientes, deberán acudir los empleados asignados a las líneas en las que es necesario producir en ese turno especial. Cuando surjan necesidades adicionales fuera del plazo de comunicación previsto, éstas se cubrirán exclusivamente con personal voluntario, sin perjuicio de la consideración de la jornada como turno especial.

La realización de estos trabajos en la nave de prensas estará supeditada a la vigencia y realización efectiva de los diecisiete turnos de sus calendarios.

En el resto de áreas de mantenimiento y procesos, cuando se programe un turno de recuperación o turno adicional de producción en fin de semana, no se añadirán turnos especiales, salvo los trabajos de pintura y procesos que a continuación se detallan.

En mantenimiento de pintura y procesos, cuando el turno de recuperación o turno adicional de producción sea en viernes noche, se trabajará el cuarto turno habitual de sábado mañana y un turno especial de sábado tarde con empleados voluntarios. Cuando el turno de recuperación o turno adicional sea en sábado mañana, los trabajos antes indicados se realizarán en dos turnos especiales de sábado tarde y sábado noche, el del sábado tarde con empleados asignados en esa semana al turno de tarde y el del sábado noche con empleados voluntarios.

Los trabajos de limpieza y desconexión en pintura y procesos se realizarán preferentemente con voluntarios, dentro de las necesidades de organización del área, o de forma rotativa en otro caso. Siendo conscientes del esfuerzo de la planta por reducir al máximo los trabajos necesarios, se acuerda que en circunstancias que puedan comprometer el correcto mantenimiento y funcionamiento de las instalaciones, las partes se comprometen a cubrir, preferentemente con voluntarios, estas necesidades.

En el resto de áreas de mantenimiento, cuando se programen dos turnos de recuperación o adicionales de producción en fin de semana (viernes noche y sábado mañana), se podrá realizar un turno especial en domingo mañana. Este turno especial será comunicado simultáneamente a la comunicación de los turnos de recuperación o adicionales de producción. Las necesidades se cubrirán preferentemente con voluntarios, que se buscarán en el plazo máximo de dos semanas a partir de la comunicación. En caso de exceso de voluntarios se dará prioridad a los empleados del equipo que, por cuarto turno, les hubiera correspondido trabajar y, entre éstos, se establecerá un criterio rotativo dentro de las necesidades de organización del trabajo del área. En ausencia de voluntarios suficientes, el turno especial no tendrá mayor presencia que la de un cuarto turno y se completará con empleados asignados en esa semana al turno de mañana a quienes por cuarto turno les hubiera correspondido trabajar, salvo que de esa forma no se cumpliera con el período de descanso mínimo legalmente establecido, en cuyo caso se cubriría con empleados del turno que la semana siguiente trabajen de mañana y que por cuarto turno les correspondiera trabajar. Cuando surjan necesidades adicionales fuera del plazo de comunicación previsto, éstas se cubrirán exclusivamente con personal voluntario, sin perjuicio de la consideración de la jornada como turno especial.

Estos turnos especiales no afectarán a los calendarios de cuarto turno, aunque sí se retribuirán como un trabajo de cuarto turno, con un día de descanso y los pluses correspondientes al trabajo en estas jornadas. Los descansos se fijarán de mutuo acuerdo entre el empleado y su supervisor.

Siempre que hubiera personal suficiente y la organización del trabajo así lo permitiera, el supervisor inmediato podría autorizar la ausencia de algún empleado que tuviera programados descansos de calendario previos al turno de recuperación o turno adicional de producción en fin de semana. Consecuentemente, no se consideraría la jornada a efectos de recuperación o compensación.

En el caso de que no fuera posible la ausencia del empleado, el supervisor inmediato podría autorizar el traslado de los descansos.

En el caso de que la experiencia acumulada en el tiempo constate problemas en el funcionamiento del sistema, ambas partes se comprometen a analizar y estudiar en su caso la conveniencia de adaptar el sistema de distribución irregular de jornada a la problemática surgida.

D) Compensación e incidencias:

La remuneración anual será la correspondiente a la jornada anual básica establecida en convenio colectivo, con independencia de que exista un crédito de horas a favor de la empresa, con las particularidades que a continuación se mencionan.

Las jornadas de paro técnico se abonarán con el salario correspondiente a una jornada ordinaria. No se abonarán los pluses y complementos de puesto de trabajo y ni el plus de distancia.

En las jornadas de recuperación de lunes a viernes (domingo a jueves en el turno de noche) se abonarán los pluses y complementos de puesto de trabajo y el plus de distancia que correspondan a la jornada efectivamente trabajada. También se abonará, en los días de vacaciones convertidos en jornadas de recuperación, el complemento de vacaciones.

Los turnos adicionales de producción en fin de semana, implican un crédito a favor del empleado que se compensará a su criterio, una vez saldado su crédito negativo en su caso, de la siguiente forma:

- En dinero con el valor de la hora extra.
- Con un día de descanso más la diferencia en efectivo entre ese día de descanso y el valor del mismo al precio de hora extra.
- En descanso, con el valor de la hora extra.

Los pagos se harán en la nómina del mes de su realización, mientras los descansos se disfrutarán en el siguiente año natural, de acuerdo con las normas de distribución de las vacaciones flotantes.

La compensación en dinero, en su caso, de las jornadas de recuperación, turnos de recuperación en fin de semana y turnos adicionales de producción en fin de semana, no se considerarán a efectos del pago del complemento de vacaciones.

Los empleados que durante los días de paro técnico no tuvieran que asistir al trabajo (permisos retribuidos, incapacidad temporal, etc.) no tendrán que recuperar esas jornadas. En el caso de incapacidad temporal, en esos días se abonará el complemento de la prestación por incapacidad temporal conforme a lo regulado en este convenio colectivo.

En las jornadas de recuperación, turnos de recuperación y turnos adicionales en fin de semana, todos los empleados tienen la obligación de acudir al trabajo, salvo que tuvieran un motivo legal de ausencia (permiso, incapacidad temporal, etc.).

En las jornadas y turnos de recuperación en fin de semana, existiendo motivo legal de ausencia, esta jornada no se considerará a efectos de jornada de recuperación.

En caso de ausencia no justificada en jornadas y turnos de recuperación, se considerará recuperada la jornada sin perjuicio del descuento de la ausencia por el valor (ordinario o extraordinario) correspondiente a la jornada.

En los supuestos de finalización de la vigencia del convenio si este artículo no se mantuviese, o se diese una resolución anticipada, o extinción del contrato de trabajo, por el motivo que fuera, el crédito individual pendiente, positivo o negativo, se liquidaría oportunamente al valor vigente en esa fecha.

37. *Vacaciones.* — El período anual de vacaciones será de veintisiete días laborables en los años 2009, 2010, 2011 y 2012, o la parte proporcional en caso de no llevar el año de servicio.

Los días de vacaciones disfrutados, tanto de forma individual como colectiva, serán retribuidos conforme a las cantidades devengadas por cada trabajador en los días de su disfrute de conformidad con lo siguiente:

— Salario base, carencia de incentivo, complemento voluntario, plus jefe de equipo, plus de coordinador y complemento "personal" (en la cuantía que se le reconozca individualmente a cada trabajador con causa en el artículo 59 del presente convenio).

— Promedio devengado en las doce nóminas inmediatamente anteriores a su disfrute respecto de: complemento de vacaciones, complemento por nocturnidad, plus de sábados, domingos y festivos y complemento de calendarios especiales.

Para el cálculo del promedio, a los conceptos generados en nóminas correspondientes al año anterior se les aplicará un factor de corrección igual al incremento salarial pactado en el año de cálculo del complemento de vacaciones.

— Quedan expresamente excluidas del anterior cómputo: las horas extraordinarias, el plus de distancia, la compensación por tiempo de transporte, la ayuda a disminuidos, prima de vacaciones, paga de firma de convenio, prima de competitividad y prima de participación.

38. *Vacaciones colectivas.* — Las fechas de disfrute serán las que determina el plan de vacaciones anuales tal y como se detalla en los calendarios laborales antedichos.

La aplicación del período de vacaciones colectivas que determina el párrafo 1.º de este artículo, no tendrá más excepción que en los departamentos de mantenimiento, procesos, seguridad, energía, aguas, partes y accesorios, envíos a otras plantas, y aquellos otros que deban realizar trabajos específicos durante dichas vacaciones colectivas.

39. *Vacaciones no colectivas.* — En los años 2009, 2010, 2011 y 2012 se establecerán hasta un máximo de nueve días de vacaciones no colectivas, que

se fijarán en uno o dos períodos anuales de distribución, pudiendo excluirse determinados días, semanas y/o meses de los períodos hábiles para escoger el disfrute. La dirección informará previamente al comité de empresa acerca de los días de vacaciones no colectivas y sus períodos de distribución en las diferentes áreas de trabajo.

Los días de disfrute de las vacaciones no colectivas se asignarán teniendo en cuenta que no produzcan perturbaciones en la producción, a cuyo fin se señalará el número máximo de empleados que pueden disfrutar diariamente, por sección, vacaciones y los períodos de días que pueden ser elegidos en el tiempo correspondiente.

A estos efectos se confeccionarán los listados correspondientes, que serán hechos públicos con siete días naturales de antelación a la fecha de la elección o señalamiento de los días de vacaciones:

Por orden descendente cada empleado elegirá su período de días de vacaciones y firmará su conformidad. A los empleados que renuncien a señalar su período de vacaciones será el Supervisor el que fije dichos días, una vez hayan escogido el resto de los empleados de la Sección y entre los días o períodos que queden libres.

Para cada período de distribución de vacaciones no colectivas y por sección (se entenderá por sección, a los efectos de la asignación de estas vacaciones no colectivas, el grupo de trabajo supervisado por un supervisor. Cuando una sección esté dividida en subsecciones, que realicen trabajos que no sean intercambiables entre los empleados adscritos a cada una de ellas, la distribución de los días disponibles en la sección, será repartida proporcionalmente al número de empleados de cada subsección) y tomando como base el listado del período anterior, se realizará la aplicación del 20% de rotación, de tal forma que estos empleados pasarán a ocupar el final de la lista y en orden inverso, es decir los de primera prioridad pasando al último lugar y por consiguiente el resto subiendo en la escala de prioridades.

La rotación a que se hace referencia se efectuará para cada uno de los períodos anuales de distribución de vacaciones no colectivas.

A los empleados que se incorporen a un nuevo departamento se les respetarán las vacaciones que tuvieran asignadas en su departamento de procedencia.

A los que se incorporen en la empresa o provengan de otro departamento y no tengan señaladas sus vacaciones en la sección de origen se les asignará el puesto que les corresponda.

En el caso de que se señalen por la empresa nueve días de disfrute individual de vacaciones flotantes y no menos, el trabajador devengará la cantidad de 104,77 euros en 2009, 104,77 euros en 2010, 106,86 euros en 2011 y 109 euros en 2012, por una sola vez cada año, sin incorporar a su sueldo o salario, efectuándose su pago el día 30 del mes de junio de cada año de vigencia del convenio, excepto la correspondiente al año 2009 que será abonada en el 2010. Para los trabajadores a tiempo parcial, se calculará esta Paga prorrateándola conforme a la jornada de trabajo pactada.

Excepcionalmente para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 se suprime la exigencia del requisito establecido en el párrafo anterior para el percibo de la paga de vacaciones de señalar un total de nueve días.

En los departamentos de mantenimiento, procesos, seguridad, energía, aguas, envíos a otras plantas y partes y accesorios, y aquellos otros que deban realizar trabajos específicos durante el período de vacaciones colectivas, señalado en los calendarios laborales de la empresa para los años 2009, 2010, 2011 y 2012, el plan de vacaciones se acomodará a estas necesidades, garantizando un período de veintidós días naturales consecutivos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, en cada año. Este plan de vacaciones se notificará a los trabajadores con una antelación mínima de tres meses, si bien la dirección de la empresa, por necesidades sobrevenidas o no habituales podrá modificar este plan, dejando a salvo en todo caso un plazo mínimo de dos meses entre la notificación y la fecha de disfrute de las vacaciones.

40. *Interrupción del disfrute de las vacaciones.* — Se reprogramarán los días de vacaciones generados y no disfrutados en el año anterior tomando como base para la reprogramación hasta un máximo de doce meses inmediatamente anteriores a causar alta por incapacidad temporal, siempre y cuando la baja por incapacidad temporal se haya iniciado antes de comenzar el período de disfrute de las vacaciones.

La fijación del disfrute de todos los días a reprogramar será de común acuerdo entre el trabajador y la empresa, siendo ésta quien los señale en caso de desacuerdo.

En todo caso, el trabajador deberá solicitar la reprogramación dentro de los 30 días inmediatamente posteriores al alta por incapacidad temporal.

Las bajas por incapacidad temporal con causa en riesgo del embarazo u otra relacionada con la maternidad, se regularán por lo establecido en la legislación vigente, en todo caso.

En todos aquellos casos en que las vacaciones sean reprogramadas, no se abonará el complemento de incapacidad temporal, o, si éste se hubiese abonado, se descontará el mismo.

41. *Modificación de las fechas de las vacaciones.* — Por excepcionales circunstancias que afecten a la comercialización o fabricación de vehículos, entre otras causas graves, la dirección de la empresa comunicará con una antelación mínima de un mes al comité de empresa el cambio de fechas de disfrute de vacaciones que proceda, con objeto de llegar a un acuerdo. En el caso de que no se produzca este acuerdo decidirá la jurisdicción laboral competente.

42. *Extensión de la normativa sobre vacaciones.* — De acuerdo con el primer párrafo del artículo 6 del presente convenio, para el período comprendido entre la fecha de expiración de la vigencia del presente convenio colectivo y la fecha de entrada en vigor del siguiente convenio colectivo, la dirección de la empresa podrá señalar las fechas de disfrute de los días de vacaciones no colectivas a todos los trabajadores, respetando los criterios de preferencia establecidos y el de igualdad de trato entre aquellos, de conformidad con lo establecido en el artículo 38 del presente convenio.

43. *Pausas.* — Las pausas tienen por fundamento proporcionar a los trabajadores afectados un período de tiempo dentro de su jornada diaria de trabajo efectivo, independientemente de la parada de bocadillo que los trabajadores tienen.

Tienen derecho al disfrute de estas pausas todos los trabajadores que estén considerados como de producción y que el trabajo que desarrollen esté ligado a la misma. El régimen de pausas que se aplica en las áreas de producción de General Motors España, S.L.U., es de cuatro pausas de diez minutos, totalizando el período de pausas cuarenta minutos.

Las pausas por relevo que se establecen se podrán conceder a partir de veinte minutos del comienzo del turno de trabajo y terminarán quince minutos antes de su finalización, sin exclusión de los períodos anteriores y posteriores a las pausas con parada de línea y al descanso de dieciocho minutos.

La dirección de la empresa establecerá el horario de todas estas pausas y su programación por parada de línea o con relevos de acuerdo con las necesidades de la producción.

Con estas pausas se cubren todos los suplementos fijos para el cálculo de actividades y rendimientos que realicen los departamentos técnicos de la empresa.

Si una hora antes de la prevista para guardar la pausa se produjera un parada técnica, previa comunicación a los trabajadores se podría utilizar este tiempo para disfrutar la pausa.

Para los trabajadores que realicen su trabajo en máquinas individuales se tendrá a que sus pausas las guarden preferentemente en la mitad de cada una de las dos partes de jornada.

En los trabajos de grupo cuando un trabajador disfrute su pausa en ningún caso el trabajo que realizaba este trabajador deberá implicar una mayor actividad de los trabajadores que integren el equipo, ya que ésta deberá ser cubierta por el “pausero” o por el miembro del equipo que debe relevar en las ausencias.

La cadencia para el disfrute de las pausas por relevo estará basada, en la medida de lo posible, en el principio de la rotación por deslizamiento, de tal forma que intentará que cada trabajador guarde su pausa a hora distinta, hasta completar el ciclo.

V. RÉGIMEN DE PERSONAL

44. *Permisos y licencias.* — El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Fallecimiento cónyuge e hijos por el tiempo de cuatro días naturales. Justificantes: documento en el que se acredite el parentesco y el fallecimiento.

- Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos por el tiempo de tres días naturales en la provincia de Zaragoza y cuatro días naturales en el resto. Justificantes: Documento en el que se acredite el parentesco y el fallecimiento.

- Fallecimiento de hijos, nietos, abuelos y hermanos todos ellos políticos por el tiempo de dos días naturales en la provincia de Zaragoza y cuatro días naturales en el resto. Justificantes: Documento en el que se acredite el parentesco y el fallecimiento.

- Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, enfermedad grave o intervención quirúrgica con anestesia total o epidural, de hijos, nietos, padres, abuelos, hermanos, tanto naturales como políticos en todos los casos anteriores, y cónyuge por el tiempo de dos días naturales en la provincia de Zaragoza y cuatro días naturales en el resto. Los trabajadores en turno de noche podrán comenzar a disfrutar de este permiso, cuando se trate de una intervención quirúrgica programada en la jornada anterior a la operación, siempre que el número de días laborables de permiso resulte el mismo. Justificantes: Certificado médico que acredite específicamente la hospitalización, la gravedad o intervención quirúrgica con anestesia total o epidural o el reposo domiciliario. Documento en el que se acredite el parentesco.

- Nacimiento de hijo por el tiempo de dos días laborables en la provincia de Zaragoza y cuatro días naturales en el resto. Justificantes: Libro de familia o certificado del Juzgado. Justificación suficiente.

A estos efectos, la excedencia de un año con derecho a la reserva del puesto de trabajo, para atender al cuidado de un hijo, comenzará a contar desde la fecha de finalización del período de descanso por maternidad.

- Matrimonio del empleado por el tiempo de quince días naturales. Justificantes: Libro de familia o certificado del Juzgado.

- Matrimonio de padres, hijos o hermanos por el tiempo de un día natural. Justificantes: Certificado del Juzgado o invitación siempre que se acredite el parentesco.

- Traslado de domicilio habitual por el tiempo de un día laborable dentro de la provincia de Zaragoza y dos días naturales en el resto. Justificantes: Certifi-

cado del Servicio de Empadronamiento o copia de la factura de la empresa de mudanzas.

- Asistencia a consulta médica, por el tiempo de dieciséis horas al año. Este tiempo podrá ser usado para acompañar a hijos menores, o mayores de 18 años minusválidos, con una discapacidad superior al 65%, siempre que se acredite de la misma manera que se venía exigiendo en el convenio y, además, el trabajador justifique fehacientemente que fue él quien acompañó al menor o minusválidos. Justificantes: Certificado del médico o de institución sanitaria

- Asistencia a especialista de la Seguridad Social por el tiempo necesario. Justificantes: Certificado del especialista, institución sanitaria o volante.

- Exámenes para la obtención de un título académico y profesional, incluido el examen de acceso a la Universidad, por el tiempo necesario. Justificantes: Certificado de asistencia a examen del centro docente.

- Lactancia de hijo hasta los nueve meses con derecho a una hora seguida o dos fracciones de media hora durante la jornada de trabajo. Alternativamente reducción de la jornada de media hora al principio o al final de la jornada. También podrá acumularse la media hora en jornadas enteras, que podrán disfrutarse, por voluntad del empleado, como continuación de la baja por maternidad o bien a lo largo de los nueve meses, de común acuerdo entre el trabajador y la empresa, siendo ésta última quien las señale en caso de desacuerdo. Justificantes: Libro de familia al principio del disfrute del permiso.

- Cargos públicos o sindicales por el tiempo legalmente determinado. Justificante: El que proceda en cada caso.

- Deber inexcusable de carácter público y personal por el tiempo indispensable para el cumplimiento de dicho deber. Observaciones: Asistencia a juicio como parte (demandante o demandado) no será retribuida. Se retribuirá la asistencia como testigo, perito, etc. Justificantes: La justificación se realizará mediante citación judicial.

Para la acreditación del parentesco, y exclusivamente a efectos de lo dispuesto en este artículo, quedan equiparadas las situaciones de hecho en las que el trabajador/a conviva extramatrimonialmente (convivencia “more uxorio”) con la otra persona, con independencia de su sexo, desde al menos un año ininterrumpido previo a la fecha en la que acontezca el hecho que origina el permiso.

La vigencia de esta situación deberá acreditarse mediante certificado de empadronamiento y de convivencia expedidos por el Ayuntamiento de la localidad de su residencia, así como cualquier otro documento o certificado que a juicio de la empresa confirme y ratifique la convivencia en un mismo y único domicilio. Una vez establecida esta situación, el trabajador/a quedará obligado a notificar cualquier variación que se produjera en el futuro.

En los permisos anteriormente indicados el trabajador comenzará su disfrute el mismo día del hecho causante, debiendo disfrutarse todos los días de forma consecutiva. No obstante, se acuerda que el trabajador podrá comenzar el disfrute en día posterior al hecho causante, siempre y cuando, dure la causa y sea por los mismos días laborales que le hubieren correspondido de haber comenzado el día del hecho causante.

Cuando el trabajador no tuviera conocimiento anterior del hecho que origina el permiso y haya completado ya más de la mitad de la jornada de trabajo en dicho día, en cuyo caso el cómputo se iniciará el siguiente día laborable o natural, según los casos.

Ver también a efectos de permisos y licencias el Plan de igualdad anexo a este convenio colectivo.

45. Período de prueba

Todos los trabajadores estarán sometidos a un período de prueba cuya duración será la siguiente:

- Técnicos de grado superior, seis meses.

- Técnicos de grado medio y asimilados, tres meses.

- Administrativos, técnicos de mantenimiento, subalternos, trabajadores cualificados y especialistas, un mes.

46. *Igualdad entre hombre y mujer.* — Las partes acuerdan quedar sujetas al Plan de igualdad anexo al presente convenio colectivo.

47. *Trabajos de distinta categoría y reglamento de movilidad.* — La dirección de la empresa podrá destinar a los trabajadores a realizar tareas de distinto nivel o categoría profesional, reintegrando al trabajador, a su antiguo puesto, cuando cese la causa que motivó el cambio.

1. Categoría o nivel superior.

Cuando se trate de una función o tarea de categoría o nivel superior, este cambio no tendrá una duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo en casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia forzosa y otras causas análogas, en cuyo caso la sustitución se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de categoría o nivel superior, será la correspondiente a la misma.

Cuando el trabajo de superior categoría o nivel se realice durante una o más jornadas diarias completas de trabajo, el empleado deberá percibir la diferencia económica que le corresponda desde el primer día que se le destinó al puesto de trabajo en cuestión.

2. Categoría o nivel inferior.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerse por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comuni-

cándose a los representantes legales de los trabajadores. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario será el correspondiente a su nueva categoría o nivel.

• **Reglamento de movilidad.**

Los continuos cambios tecnológicos y productivos en la empresa originan desequilibrios temporales o permanentes en la distribución de la plantilla de una misma categoría profesional entre las diferentes actividades productivas, lo que hace necesario arbitrar un sistema que regule estos cambios.

La movilidad se efectuará acudiendo siempre que sea posible a fórmulas de voluntariedad y respetando en todo caso las normas por las que se rige la movilidad funcional en el Estatuto de los Trabajadores.

La asignación de un nuevo puesto se realizará por necesidades de la organización del trabajo y será adoptada de buena fe y bajo criterios objetivos. Asimismo, podrá concederse, discrecionalmente, un período de tiempo de adaptación al nuevo puesto de trabajo.

Dentro de los supuestos de movilidad en las áreas de producción cabe concepcionar tres modalidades diferentes:

- Balanceo de líneas.
- Movilidad provisional.
- Movilidad definitiva.

• **Balanceo de líneas:** son aquellos cambios de puesto de trabajo por ausencias de personal, consecuencia éstas de vacaciones individuales, enfermedad, accidente, permisos o ausencias no justificadas, y los realizados por entrenamiento para cubrir las situaciones anteriores. La transferencia, por un máximo de cinco días, se hará a una única sección y se realizará con respeto a los principios de igualdad de trato y no discriminación conforme a las facultades objetivas de organización del trabajo de la compañía.

• **Movilidad provisional:** son cambios de puesto de trabajo provisionales aquellos que se realizan con el fin de cubrir necesidades concretas de producción u organización del trabajo, y que tengan tiempo de duración limitado, que no podrá exceder de seis meses. Estos cambios se realizarán rotativamente dentro de cada sección o subsección (de acuerdo con la definición de sección y subsección dada en el texto del convenio colectivo) y dentro de cada nivel, utilizando criterios de voluntariedad y/o menor antigüedad en la empresa. El trabajador afectado por estos cambios provisionales deberá ser informado, en el momento del cambio, del tiempo máximo y departamento al que va a ser trasladado. Llegado este plazo, el trabajador retornará a su puesto de trabajo habitual, siendo sustituido por otro en el caso de que continúe la causa que dio lugar a dicho traslado de puesto de trabajo.

• **Movilidad definitiva:** son cambios definitivos aquellos en los que se prevea que la ocupación del puesto de trabajo va a tener un carácter continuado y permanente. Estos cambios definitivos se registrarán por las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y el presente artículo del convenio colectivo, teniendo en cuenta dentro de cada nivel y sección o subsección, entre otros criterios, la voluntariedad y/o antigüedad dentro de las necesidades de organización del trabajo. Cuando la movilidad traiga su causa en cambios en el proceso productivo, que supongan el traslado o eliminación de una operación o conjunto de operaciones dentro de una sección o subsección, los criterios anteriormente citados se aplicarán entre el conjunto de trabajadores que de forma fija o rotando habitualmente ocupen dichos puestos. La dirección de la compañía informará, con un plazo mínimo de siete días, de estos cambios.

En todos estos supuestos, los trabajadores trasladados de puesto de trabajo tendrán los mismos derechos y obligaciones que los de los trabajadores del área donde sean transferidos.

Para la aplicación de estos supuestos de movilidad habrá que definir a qué sección o subsección pertenecen los trabajadores que rotan por diferentes turnos de trabajo. A tal fin, el comité de empresa y la dirección de la compañía podrán establecer de común acuerdo criterios diferentes en función de la forma de realizar las rotaciones en cada área. Estos criterios se acordarán en todo caso con anterioridad a la aplicación de la movilidad.

La comisión de organización realizará, en sus reuniones ordinarias, un seguimiento general de todas estas cuestiones de movilidad.

Se acuerda que excepcionalmente y mientras subsista la aplicación del expediente de regulación de empleo 67/2010, todos los trabajadores podrán sufrir una movilidad respetando los límites establecidos en la Ley, sin que dicha movilidad se vea restringida por lo dispuesto en este reglamento de movilidad.

48. **Ascensos.** — La dirección de General Motors España, S.L.U., sin merma de sus facultades de dirección y organizativa, tendrán en cuenta, para los ascensos de categoría profesional, los siguientes aspectos:

1. La existencia de una vacante y la conveniencia y oportunidad de que sea cubierta.
2. El aprovechamiento del empleado o trabajador en el período de entrenamiento.
3. El rendimiento en la realización de su trabajo.
4. La capacidad del empleado o trabajador para asumir mayores responsabilidades en la empresa.

En todo caso, la promoción de un empleado o trabajador estará condicionada a su diligencia acreditada en el desempeño de la prestación de sus servicios anteriores, en la observancia de las normas y procedimientos de la compañía.

La dirección de General Motors España, S.L.U., reconociendo la aspiración de sus trabajadores a su promoción profesional, proseguirá en la aplicación de

una política que la facilite, favoreciendo la rotación entre puestos de trabajo y permitiendo así el acceso a puestos de superior nivel.

49. **Reclamaciones y quejas.** — Las quejas o reclamaciones podrán ser individuales o colectivas.

Todos los trabajadores podrán hacer uso del derecho a elevar sus quejas o reclamaciones individuales a la supervisión, sin perjuicio de su derecho a formularlas, si lo desean, a través del comité de empresa. Las individuales se presentarán oralmente por el trabajador a su supervisor inmediato quien contestará en la misma forma, en el plazo de tres días.

En el caso de que la decisión no satisfaga al trabajador éste podrá formular su queja o reclamación por escrito ante el mismo supervisor inmediato.

La dirección comunicará por escrito su decisión al trabajador en el plazo de treinta días, cuya resolución deberá adoptarse previo conocimiento y valoración del departamento de Personal.

Las quejas o reclamaciones colectivas se presentarán por el comité de empresa a la dirección para su consideración y resolución que deberá constar por escrito, en el plazo de cuarenta y cinco días.

Las reclamaciones sobre clasificación profesional se presentarán ante la comisión de Valoración de puestos correspondiente.

50. **Solución de conflictos colectivos.** — Para resolver los conflictos colectivos, que puedan suscitarse entre los trabajadores y la empresa General Motors España, S.L.U., será competente la comisión mixta, cuyo acuerdo o desacuerdo será condición indispensable para presentar cualquier conflicto colectivo ante la Administración o jurisdicción laboral.

Al día siguiente de la reunión de la citada comisión mixta, se notificará por escrito a los interesados el acuerdo, si lo ha habido, o en su caso el resultado de la deliberación.

51. **Valoración de puestos de trabajo.**

A) **Especialistas:**

La empresa, teniendo en cuenta el contenido del puesto de trabajo, entendiendo como tal el conjunto de tareas asignadas y realmente efectuadas de forma habitual por un trabajador, asigna una categoría o nivel salarial a cada puesto.

La empresa dará acceso al comité de empresa al listado con los resultados de la valoración de los puestos de trabajo con su categoría profesional correspondiente, para que éste pueda ejercer la facultad que en esta materia le reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, el comité de empresa tendrá acceso a la información precisa sobre los análisis, conclusiones y las razones que realice y adopte la empresa sobre valoración de puestos de trabajo. A estos efectos se mantendrán, entre los servicios de la empresa y su comité, reuniones regulares para procurar el mejor conocimiento del comité sobre estas materias.

Está constituida una comisión paritaria de valoración de puestos de trabajo cuyas funciones son las de valorar conjuntamente todos aquellos puestos de trabajo del personal obrero sobre los que exista una reclamación previa del empleado en relación con la categoría o nivel, valiéndose de los sistemas de valoración de puestos habitualmente utilizados en la compañía. Dicha comisión paritaria está dotada de su propio reglamento.

El trabajador disconforme con la categoría o nivel salarial del puesto de trabajo que ocupe podrá efectuar reclamación de acuerdo con el procedimiento establecido en el manual de valoración de puestos de trabajo de especialistas, en el que el comité de empresa podrá presentar a la dirección de la empresa una descripción de tareas del puesto de trabajo objeto de reclamación, puntualizando todas aquellas tareas y responsabilidades que a su juicio sirvan de base, causa o motivo de la reclamación.

B) **Empleados:**

Se establece para el colectivo de empleados un sistema de clasificación profesional basado en grupos profesionales y niveles salariales que sustituye al anterior sistema de categorías profesionales de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

La asignación del grupo profesional y nivel salarial a cada puesto vendrá determinada por la aplicación del vigente manual de valoración de puestos de trabajo para el colectivo antes citado.

La relación de puestos correspondientes a cada grupo profesional y nivel salarial figura en el anexo V.

La comisión de empleados (antes comisión de técnicos y administrativos), como órgano encargado de encauzar y resolver, mediante acuerdos por mayoría de ambas representaciones, todos los temas que sean del interés de este colectivo, asignará ante modificaciones en las funciones de los puestos de trabajo el grupo y nivel que les corresponda.

A efectos de cotización a la Seguridad Social se asigna al grupo profesional 4 el grupo de cotización 6 y al grupo profesional 5 el grupo de cotización 5.

En el supuesto de que el grupo de cotización asignado al grupo profesional del puesto desempeñado por el empleado sea inferior al grupo de cotización actual del empleado, se respetará a título personal el grupo de cotización que tuviese consolidado.

Los salarios individuales correspondientes a cada año (salario base + complemento + pagas extras) superiores al valor indicado en tablas como total bruto para el grupo profesional y nivel correspondiente al puesto desempeñado por el empleado, tendrán la condición de "ad personam".

52. **Ritmos de trabajo (rendimiento).** — El sistema de racionalización del trabajo que se aplica en la empresa General Motors España, S.L.U., se basa en

el MTM (medida de los tiempos de los métodos), y se ha fijado como actividad la de 109% de los valores básicos de tablas, sobreentendiéndose que se trata de una actividad a desarrollar en cada puesto, por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto. El total de la remuneración percibida cubre la actividad señalada.

Los tiempos utilizados para la valoración de actividades podrán ser:

• Estimados:

Cuando sea de aplicación un nuevo proceso, existiendo poca información sobre el método de trabajo y sin tiempo suficiente para realizar el estudio correspondiente. Estos tiempos se sustituirán por los estudiados una vez que se concrete el método y se realice el correspondiente estudio de MTM.

• Estudiados o MTM:

Cuando se prevea una duración indefinida del proceso y estén avalados por un estudio de MTM.

La revisión de puestos de trabajo estará basada en alguno de los siguientes hechos:

1. Por introducción de nuevas tecnologías o reforma de los métodos o procedimientos industriales.

2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en un error de cálculo o medición.

3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

4. Cuando los tiempos actuales fueran estimados y no resultado de un estudio de MTM.

La dirección de la empresa informará por escrito al comité de empresa antes de realizar un estudio de métodos de trabajo y MTM, indicando el área a estudiar, así como una descripción genérica de dicho estudio. En el caso de que se realicen pruebas del nuevo método, informará asimismo de la fecha y duración aproximada de la prueba. Realizado el estudio, sin perjuicio de su aplicación, facilitará la información sobre su resultado, indicando las variaciones más importantes en el método de trabajo, así como las saturaciones resultantes.

Para su aplicación en los estudios de MTM, se ha aceptado por las partes firmantes del presente convenio una tabla de suplementos por posturas y pesos, que, tomando como base una tabla de la OIT, se ha adaptado a las necesidades singulares del trabajo en General Motors España. Los suplementos han sido ampliados y adaptados a nuestra empresa, acompañándose como anexo núm. 6 al presente convenio.

Esta tabla de suplementos se aplicará a cualquier nuevo estudio implantado por la compañía.

En operaciones manuales se aplicará el suplemento sobre la fracción de tiempo estimado o medido en que sea de aplicación el peso o la postura. En operaciones en que intervengan máquinas, se aplicarán estos suplementos cuando representen un tiempo mayor al tiempo de espera por ciclo de máquina. Cuando sean menores que el ciclo de máquina, se mantendrá este tiempo de máquina para cálculo de la producción exigida, pero se incluirán en los tiempos internos para cálculo de saturaciones.

En el caso de introducción de nuevas tecnologías o reforma del método de trabajo, se establecerán períodos de prueba y adaptación prudenciales y adecuados a la envergadura de los cambios, garantizándose durante los mismos a aquellos trabajadores que se vean afectados por el cambio de método de trabajo las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad. Terminado el período de prueba y adaptación, los trabajadores percibirán la retribución correspondiente a su nuevo puesto de trabajo que no perjudicará sus derechos económicos adquiridos.

Con objeto de limitar los cambios de ritmo en el proceso productivo, la dirección de la compañía se compromete a estudiar y racionalizar, al máximo posible, el sistema de mezclas de modelos y opciones.

En aquellos puestos que requieran especial atención, particularmente debido a picos de producción, la compañía se compromete a aplicar las medidas necesarias (cambios en rotación y disponibilidad de ayudantes, estudios ergonómicos, cambios en el sistema productivo, etc.), dentro de sus posibilidades para mejorar tales situaciones.

La dirección de la empresa, por su parte, proseguirá en la aplicación de una política de estudios ergonómicos y de mejora de métodos y de rotación de puestos de trabajo, cuando sea posible, al objeto de mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y evitar riesgos de lesiones.

Como referencia, actualmente para la realización de esos estudios se utilizan el método DEW (design ergonomics worksheet) de GM, la GM exposure worksheet, el método NIOSH y otros métodos respaldados por la comunidad científica internacional. El departamento de prevención junto con las áreas técnicas mantendrán actualizados los criterios técnicos ergonómicos en los que se basan los métodos mencionados o cualquiera otros que se apliquen.

Ante una posible omisión, toda la información que de conformidad con el convenio colectivo deba darse al comité de empresa o sección sindical, la empresa la tendrá a disposición del comité de empresa, así como de las secciones sindicales, y la facilitará en el momento que le sea requerida por estos, cumpliendo así con cualquier obligación de informar.

53. *Formación e información sobre métodos y tiempos.* — Para facilitar el entendimiento y la aplicación de los métodos en los puestos de trabajo, los trabajadores recibirán formación que les permita comprender la documentación técnica acerca de los sistemas de análisis del trabajo y organización de los procesos.

La información que facilite sobre esta materia la dirección de General Motors España deberá ser clara y sencilla. Esta información tiene el carácter de confidencial, y estará limitada por los medios que para su elaboración y emisión dispone la empresa. La información se facilitará en todos aquellos puestos en los que se realicen operaciones regulares de carácter fijo en líneas, máquinas o instalaciones.

La información se facilitará a tres niveles.

PRIMER NIVEL: Al empleado. Por escrito y visible en la cabina del encargado se publicará mensualmente el documento "grupos de trabajo por sección", en el que se detallará la denominación de la operación a realizar, su tiempo ponderado, el número de operarios en cada una de ellas, su saturación, la cantidad máxima de unidades a producir en la jornada de trabajo teniendo en cuenta lo anterior, y la indicación de los modelos más significativos que se fabrican y su porcentaje en la mezcla mensual.

SEGUNDO NIVEL: Por el encargado. A solicitud del empleado interesado o de los representantes legales de los trabajadores, el encargado facilitará información del "manpower local forecast" (MLF).

TERCER NIVEL: Comisión mixta. La dirección de General Motors España facilitará por escrito a los miembros de esta comisión toda la información detallada del MLF u otro de naturaleza similar, y de los estudios anteriores, si los hubiere, en cada caso concreto que se someta a estudio o revisión, salvaguardando en todo caso esta comisión el carácter confidencial y secreto de dicha información.

El comité de empresa podrá canalizar las reclamaciones en materia de rendimientos y proponer recomendaciones a la dirección de la empresa para revisar puestos de trabajo, si así se considera necesario, a través de las comisiones mixtas de métodos y tiempos. Se constituirán tres comisiones mixtas (planta I, planta II y planta III) formadas por cuatro representantes miembros del comité de empresa o delegados sindicales, designados por éste como representación de los trabajadores, y otros cuatro miembros designados por la dirección de General Motors España en representación de ésta.

Estas comisiones mixtas entenderán de cualquier tipo de reclamación que se produzca con motivo de la modificación en las condiciones o régimen de trabajo, planteada por los trabajadores o sus representantes legales, así como cuando se solicite la revisión de un puesto de trabajo. El planteamiento de estas situaciones ante las comisiones mixtas, que no afectará a la aplicación del nuevo método de que se trate, se considerará requisito previo e inexcusable para acudir a otras instancias judiciales o administrativas. Las comisiones mixtas se reunirán siempre que lo solicite una de las partes, dispondrán de los medios necesarios para realizar su función, recibirán formación técnica en análisis de puestos de trabajo y técnicas de valoración ergonómica y se dotarán de un procedimiento para canalizar y resolver las reclamaciones que los trabajadores realicen sobre esta materia, quedando sujetas al deber de secreto profesional.

En los tres niveles de información, cuando se trate no de una operación en línea de producción sino de una operación en máquina o instalación fija, se facilitará la información equivalente con el contenido apropiado al caso.

La información de estos tres niveles se complementará, allí donde esté elaborada, con la contenida en el documento denominado "hoja de operación estandarizada". Esta información estará visible en el área de trabajo, y en ella se detalla la denominación de la operación, croquis del puesto, modelos u opciones más representativos, elementos de la operación con el tiempo de cada uno de los elementos y tiempo por modelo, así como información crítica que afecta a la calidad y seguridad del proceso.

Cuando se trate de operaciones no regulares, basadas en actividades promedio, en las que se utilice un sistema definido de cálculo de rendimientos, se proporcionará en las comisiones mixtas la información disponible en cada caso concreto.

54. *Cooperación en la mejora de la productividad.* — Es voluntad de ambas partes cooperar en un sistema de racionalización de trabajo que permita crear un entorno laboral más seguro, competitivo y eficiente para la compañía, persiguiendo siempre la mejora de los procesos productivos y administrativos.

VI. RETRIBUCIONES

55. *Retribuciones.* — Por las expresiones retribución o remuneración utilizadas en el texto de este convenio colectivo, se entienden los sueldos y salarios brutos anuales.

Todas las cargas fiscales, de Seguridad Social, o cualquier otra deducción aplicable actualmente o en el futuro a las remuneraciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la Ley.

Los incrementos de los sueldos y salarios, y de sus complementos, así como los pluses salariales, que se establecen en este convenio para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 tendrán efecto el 1 de enero de cada uno de los años respectivos.

56. *Conceptos retributivos a efectos legales.* — En la estructura de las retribuciones de los trabajadores de General Motors España, S.L.U., se distingue el salario base y los complementos del mismo que más adelante se enumeran.

Salario base: Es la parte de la retribución de cada trabajador fijada por unidad de tiempo, según su categoría profesional.

Complementos salariales: Son las cantidades que, en su caso, se añadirán al salario base, quedando incluidas necesariamente en alguno de los conceptos siguientes:

- A) Por cantidad o calidad de trabajo:
—Carencia de incentivo.
- B) De vencimiento periódico superior al mes:
—Pagas extraordinarias de verano y Navidad.
—Prima de competitividad.
—Prima de participación.
- C) Personales:
—Complemento personal.
—Complemento voluntario.
—Complemento de vacaciones.
- D) De puesto de trabajo:
—Complemento por nocturnidad.
—Plus de jefe de equipo.
—Plus de coordinador.
—Plus de trabajo en sábados, domingos y festivos.
—Complemento de calendarios especiales.

El complemento por nocturnidad, plus de trabajo en sábados, domingos y festivos, y complemento de calendarios especiales se actualizará conforme con los incrementos y revisiones dispuestas en el artículo 66 de este convenio para cada año.

57. *Complemento de carencia de incentivo.* — Es el complemento que General Motors España, S.L.U., paga colectivamente a sus trabajadores, habida cuenta de que no existe implantado en la empresa un sistema de retribución por incentivos, y consistirá en un 22% sobre el salario base, devengado por día trabajado en proporción a las horas efectivamente trabajadas y abonándose por día natural. Este complemento se abonará exclusivamente a los trabajadores incluidos y clasificados en el grupo obrero y se devengará y abonará, asimismo, durante el período de vacaciones.

58. *Pagas extraordinarias de verano y Navidad.* — Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre.

La cuantía de cada una de ellas será la indicada para cada grupo y categoría profesional en las tablas salariales del presente convenio, más, en aquellos casos en los que el trabajador tenga derecho al percibo del complemento personal (en la cuantía que se le reconozca individualmente a cada trabajador con causa en el artículo 59 del presente convenio), el importe correspondiente a una mensualidad (treinta días) del citado complemento personal.

Cada una de estas pagas se devengará proporcionalmente al tiempo de permanencia en la empresa. Los trabajadores que no lleven seis meses en la empresa en las fechas de abono de estas gratificaciones extraordinarias percibirán la parte proporcional que corresponda al tiempo de permanencia hasta las citadas fechas. Al causar baja en la empresa se percibirá asimismo la parte proporcional que corresponda.

La cuantía de tales pagas extraordinarias, por grupos y categorías profesionales figura en los Anexos del presente convenio.

59. *Complemento personal.* — A los efectos de este artículo, se pacta expresamente que el importe “ad personam” que la empresa reconoce a cada trabajador, resultante del importe que venía percibiendo por el desaparecido complemento de antigüedad será no absorbible, ni compensable.

60. *Complemento por nocturnidad.* — Los empleados y trabajadores que presten sus servicios durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, percibirán por cada jornada nocturna efectivamente trabajada un plus que a 31 de diciembre de 2008 es 14,60 euros, y cuyo valor se actualizará para cada año de vigencia del convenio, conforme dispone el artículo 56 del convenio colectivo.

61. *Plus de jefe de equipo.* — Es el que percibirá el jefe de equipo y consistirá en un 20% sobre su salario base.

62. *Plus de trabajo en sábados, domingos y festivos.* — El personal cuya jornada semanal le exija, en la actualidad o en el futuro, realizar una jornada normal de trabajo en sábado, domingo o día festivo, percibirá durante dicho día, además de su retribución normal, un plus cuya cuantía por jornada efectiva de trabajo queda fijado en 58,84 euros a 31 de diciembre de 2008, y cuyo valor se actualizará para cada año de vigencia del convenio, conforme dispone el artículo 56 del convenio colectivo. No se percibirá este plus cuando la totalidad del tiempo de trabajo en sábado, domingo o festivo tenga la consideración de horas extraordinarias. Al trabajador que prolongue su jornada normal de trabajo sea sábado, domingo o festivo, y por la que percibirá su retribución normal y el plus de trabajo en sábado, domingo o festivo, se le compensará el tiempo que sobrepase dicha jornada normal como horas extraordinarias, sin que a las mismas se les aplique ni en todo ni en parte el plus establecido en el presente artículo.

Asimismo, tendrán derecho a la percepción del plus de trabajo en sábados, domingos y festivos, excepcionalmente, los trabajadores que realicen totalmente su jornada de trabajo en el intervalo del viernes noche y sábado mañana, los que conforme al artículo 35 adelanten su jornada de cuarto turno por ser festivo el último día laborable de la semana y los que realicen su jornada en el turno de noche los días 24 y 31 de diciembre.

La excepcional percepción de este plus no desnaturaliza el carácter de día laborable que en nuestra empresa tiene el viernes.

63. *Complemento de calendarios especiales.* — Este complemento se percibirá por las jornadas de cuarto turno efectivamente trabajadas en viernes

noche, sábado (los tres turnos), domingo mañana y tarde, y el turno de noche anterior al festivo, así como los turnos de mañana y tarde de festivos. Asimismo se percibirá por las jornadas de cuarto turno adelantadas, conforme al artículo 35, al último día laborable de la semana.

La cuantía de este complemento es de 26,15 euros a 31 de diciembre de 2008, y cuyo valor se actualizará para cada año de vigencia del convenio, conforme dispone el artículo 56 del convenio colectivo.

64. *Complemento voluntario.* — Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría o puesto de trabajo figura en la tabla, de los anexos del presente convenio.

Se devengará por día trabajado y en proporción a las horas efectivamente trabajadas, abonándose por día natural. Se devengará y abonará asimismo en período de vacaciones.

65. *Plus de distancia.* — El plus de distancia se regulará por las normas contenidas en la Orden de 10 de febrero de 1958 y su importe será de 0,17 euros por kilómetro en los años 2009, 2010 y 2011, y 0,18 euros por kilómetro en el año 2012.

Se considerarán con derecho a percibir este plus aquellos trabajadores que justifiquen fehacientemente que en el momento de su contratación por General Motors España, S.L.U., tenían, y siguen teniendo actualmente su domicilio en pueblos de la zona para los que no exista servicio de transporte de la empresa.

La dirección de la empresa podrá en todo momento verificar que los perceptores de este plus reúnen los requisitos exigidos. El comité de empresa podrá participar en esta función de control.

66. *Incrementos y revisiones salariales.* — Con el fin de no reabrir las negociaciones con relación a los ahorros anuales de costes laborales especificados por Opel/Vauxhall, las partes acuerdan que entre los ahorros realizados y los acordados en convenio colectivo, concretamente el incremento de los años 2009 y 2010, queda condicionado al acuerdo del Foro Europeo de Empleados referente a la reducción de costes laborales en cada país y a la correlativa oferta de Plan industrial de Opel/Vauxhall para la planta de Zaragoza (ver anexo I). Estos ahorros salariales y otros recogidos en convenio colectivo es la aportación que correspondería a Zaragoza en el plan de ahorro.

A) En el supuesto de que se acuerde dicho plan de ahorros, el incremento anual de los siguientes conceptos salariales: salario base, carencia de incentivo, complemento voluntario, pagas extras, complemento por nocturnidad, plus de trabajo en sábados, domingos y festivos y complemento de calendarios especiales, será el siguiente:

- Años 2009 y 2010: quedarán congelados a valores de 31 de diciembre de 2008. No existirá revisión alguna.

- Años 2011 y 2012: se incrementarán en un 2% sobre la base a 31 de diciembre de 2008 para 2011, y sobre la base a 31 de diciembre de 2011 para 2012. Exclusivamente para estos años, los referidos conceptos se revisarán, de forma excepcional, únicamente al alza, por la diferencia entre el 2% pactado y el índice de precios al consumo real de cada uno de esos años.

B) En el supuesto de que no se acuerde dicho plan de ahorros en el Foro Europeo, y, por lo tanto, si no hay compromisos de Plan industrial para la planta de Figueruelas, el incremento anual de los siguientes conceptos salariales: salario base, carencia de incentivo, complemento voluntario, pagas extras, complemento por nocturnidad, plus de trabajo en sábados, domingos y festivos y complemento de calendarios especiales, será:

- Años 2009 y 2010: se incrementarán anualmente en un 1%, sobre la base a 31 de diciembre de 2008 para 2009 y sobre la base a 31 de diciembre de 2009 para 2010. No existirá revisión alguna.

- Años 2011 y 2012: se incrementarán en un 2%, sobre la base a 31 de diciembre de 2010 para 2011 y sobre la base a 31 de diciembre de 2011 para 2012. Exclusivamente para estos años, los referidos conceptos se revisarán, de forma excepcional, únicamente al alza, por la diferencia entre el 2% pactado y el índice de precios al consumo real de cada uno de esos años.

67. *Compensación por tiempo de transporte.* — Los empleados sujetos a convenio percibirán 27,81 euros mensuales, doce veces al año en 2009; 27,81 euros mensuales, doce veces al año en 2010; 28,36 euros mensuales, doce veces al año en 2011, y 28,93 euros mensuales, doce veces al año en 2012, sin incorporar a su sueldo o salario, en concepto de compensación por tiempo de transporte.

68. *Prima de competitividad.* — Se acuerda el abono de la prima de competitividad para los años 2009 y 2010, por un importe de 409,64 euros por empleado en cada uno de los años, de acuerdo con las condiciones de devengo y pago de esta prima establecidos en el acta de acuerdos suscrita en fecha 4 de junio de 2004.

A partir de 31 de diciembre de 2010, dicha prima trimestral, variable y colectiva, quedará eliminada y sustituida por una nueva prima anual, variable e individual, que valorará la contribución de cada trabajador a la consecución de los objetivos del negocio. Para la definición y concreción de esta prima se creará una comisión específica.

El fondo máximo disponible anualmente para el cálculo de dicha prima será igual al número de trabajadores que hayan prestado trabajo efectivo en cada año –prorrateándose los períodos de tiempo de aquellos trabajadores que han prestado trabajo efectivo durante un período inferior a un año–, multiplicado por 417,83 euros para el año 2011 y por 426,19 euros para el año 2012.

69. *Prima de participación.* — Para el año 2009 se acuerda pagar la prima de participación por un importe de 73,02 euros, de acuerdo con los criterios establecidos siguientes:

El cuarenta por ciento de los ahorros netos en un año calculados de acuerdo con el programa de sugerencias de General Motors España vigente irá destinado a un fondo de ahorros por sugerencias, que se repartirá a final del año entre todos los trabajadores que hayan estado ininterrumpidamente de alta en la empresa a lo largo de todo el año, y en proporción a su jornada de trabajo legal o pactada en dicha fecha, mediante una prima de participación lineal para todos los empleados.

A estos efectos, se tendrán en cuenta para dotar el fondo de ahorros por sugerencias en un determinado año las sugerencias premiadas en el período del 1 de enero al 31 de diciembre, con independencia de cuál sea su fecha de emisión. Las sugerencias que quedaran pendientes de estudio se tomarán en consideración para la dotación del fondo de ahorros del año siguiente.

A partir del 31 de diciembre de 2009 desaparece la prima de participación.

70. *Paga de firma de convenio por cuatro años.* — Todos los empleados, percibirán por una sola vez, sin incorporar a su sueldo o salario, y en concepto de paga por la firma de convenio por cuatro años, la cantidad de 170 euros en 2010, 180 euros en 2011 y 200 euros en 2012.

Para los trabajadores a tiempo parcial, se calculará esta paga prorrateándola conforme a la jornada de trabajo pactada.

Para los trabajadores que han causado alta en la empresa en el año anterior, se abonará por el porcentaje de tiempo trabajado durante el mismo.

No percibirán esta paga aquellos trabajadores que hayan causado baja definitiva en la empresa en fecha anterior al abono.

71. *Tablas salariales.* — Las tablas salariales que se incorporan como anexo al presente convenio están confeccionadas comprendiendo el aumento pactado en los sueldos y salarios hasta el 31 de diciembre de 2008, debiendo actualizarse cada año según lo dispuesto en el artículo 66 del presente convenio.

VII. BENEFICIOS Y MEJORAS SOCIALES

72. *Beneficios y servicios a los empleados.* — Es política de General Motors España prestar especial atención para que todos sus trabajadores gocen de unos buenos servicios de comedor, suministro de bocadillos, bebidas no alcohólicas, servicio de teléfono público y transportes. El comité de empresa participará, conjuntamente con el departamento de Personal, en el control, desarrollo y buen funcionamiento de los servicios mencionados.

73. *Complemento de la prestación por incapacidad temporal.*

A) Complemento:

General Motors España, S.L.U., garantiza a los trabajadores en incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, desde el cuarto día hasta el decimoquinto, el cobro del 70% de su salario real, excluido el importe correspondiente a las percepciones salariales de cuantía variable tales como horas extraordinarias, y pluses de nocturnidad y turnos especiales, condicionado a que el empleado no haya estado en situación de incapacidad temporal en los trescientos sesenta y cinco días inmediatamente anteriores al comienzo de la baja.

Cuando las prestaciones oficiales a cargo de la Seguridad Social o entidad colaboradora estén constituidas por el 60 ó 75% de la base reguladora, General Motors España, S.L.U., garantiza a los trabajadores en incapacidad temporal, y por un tiempo máximo de dieciocho meses, el cobro del 80 ó 90% de su salario real respectivamente, excluido el importe correspondiente a las percepciones salariales de cuantía variable tales como horas extraordinarias, y pluses de nocturnidad y turnos especiales.

Las bajas que se produzcan como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional darán lugar a la percepción, por el trabajador, del 100% del salario real, a partir del decimosexto día de baja, salvo en caso de hospitalización, en que se percibirá el 100% del salario real desde el primer día. Esta última circunstancia deberá ser acreditada documentalmente por el trabajador.

Queda expresamente excluido del importe del complemento de la prestación por incapacidad temporal el complemento de calendarios especiales.

B) Cobro del complemento:

El cobro mensual del complemento regulado en el apartado anterior estará condicionado al porcentaje mensual de absentismo por incapacidad temporal del conjunto de la planta y al absentismo individual de cada empleado.

• Porcentaje mensual de incapacidad temporal por enfermedad común (excluida maternidad) igual o por debajo del objetivo.

El empleado percibirá el 100% del salario real, excluido el importe correspondiente a las percepciones salariales de cuantía variable tales como horas extraordinarias, y pluses de nocturnidad y turnos especiales, a partir del vigésimo primer día de incapacidad temporal, siempre que no haya estado de baja por incapacidad temporal en los trescientos sesenta y cinco días anteriores.

Si el empleado ha estado de baja por incapacidad temporal en los trescientos sesenta y cinco días anteriores, percibirá las prestaciones establecidas en el apartado A).

• Porcentaje mensual de incapacidad temporal por enfermedad común (excluida maternidad) por encima del objetivo.

El empleado percibirá las prestaciones establecidas en el apartado A), siempre que no hubiera estado de baja por incapacidad temporal en los trescientos sesenta y cinco días anteriores.

No se abonará ningún complemento si el empleado ha estado de baja por incapacidad temporal en los trescientos sesenta y cinco días anteriores.

• Porcentaje mensual de incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional igual o por debajo del objetivo: 100% del salario real desde el primer día de baja.

• Porcentaje mensual de incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional por encima del objetivo: percepción del complemento de acuerdo con el apartado A).

Los porcentajes mensuales de incapacidad temporal por enfermedad común (excluida maternidad) establecidos como objetivo son 4% en el año 2010, 3,90% en el año 2011 y 3,80% en el año 2012. En el caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional, los objetivos son 0,17%, 0,16% y 0,15%, respectivamente.

En todos aquellos casos en que las vacaciones sean reprogramadas, no se abonará el complemento de incapacidad temporal o si este se hubiese abonado se descontará el mismo, los días que coincidan con vacaciones.

C) Suspensión del complemento:

El derecho al cobro del complemento por incapacidad temporal quedará automáticamente suspendido el mismo día en que se produzca alguna de las circunstancias siguientes:

1. Ser declarado en situación de incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados.

2. No presentar los documentos necesarios en el departamento correspondiente dentro del plazo establecido.

3. Huelga, siempre que la baja por enfermedad se produzca dentro de los cinco días anteriores al comienzo de la misma, o durante su transcurso, salvo aquellos casos graves que queden acreditados suficientemente.

4. Permiso no retribuido.

5. Vacaciones.

6. No cumplir con las obligaciones impuestas por la empresa en esta materia.

7. Cuando el trabajador perciba pago o pagos de acuerdo con el artículo 68 de la Ley de Contratos de Trabajo o cualquier otro concepto de la procedencia que fuese que no fuera el beneficio normal de la Seguridad Social.

El complemento será restablecido sin retroactividad cuando dejen de existir las circunstancias que motivaron su suspensión.

D) Reconocimiento médico:

General Motors España, S.L.U., se reserva el derecho de requerir al perceptor del complemento por incapacidad temporal que se someta a reconocimiento médico periódico por parte de facultativos pertenecientes a la compañía o designados por la misma. El rechazo de/o falta a dichos reconocimientos médicos provocará la extinción del complemento.

Si en el mencionado examen médico se encontrara que el trabajador está capacitado para el trabajo, oído el comité de empresa, el pago del complemento finalizará a partir de la fecha del reconocimiento.

E) Cambio de situación:

El trabajador tiene la obligación de comunicar inmediatamente a la empresa cualquier cambio en su situación que pudiera repercutir sobre su derecho al complemento por incapacidad temporal.

74. *Economato.* — Se sustituye la obligación legal del establecimiento de un economato laboral por la obligación que asume la empresa de facilitar gratuitamente una tarjeta de comprador a todos los trabajadores para que puedan efectuar sus compras en condiciones más favorables que en el comercio de detalle, en un establecimiento apropiado al efecto.

El comité de empresa colaborará con la dirección de la empresa en la selección del establecimiento o establecimientos más convenientes y en el acuerdo de adhesión.

Si durante la vigencia del presente convenio, el comité de empresa propusiera a la dirección de la empresa la asunción por ésta de una nueva obligación en sustitución de la aquí pactada y dicha nueva obligación fuera aceptada por General Motors España, su cumplimiento se hará, desde luego, en el tiempo y forma que resulte del nuevo pacto.

75. *Seguro colectivo de vida.* — General Motors España, S.L.U., tiene establecido como beneficio en favor de todos sus empleados, o sus beneficiarios en su caso, un seguro de vida que cubre los riesgos de: muerte, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente hasta la edad de 65 años, siempre que no se extinga su relación laboral con General Motors España, S.L.U., antes de dicha edad.

1. Los capitales asegurados para los años 2009 y 2010 son los siguientes:

• Grupo A, categorías de peones, especialistas y oficiales:

— Por muerte e incapacidad permanente absoluta/gran invalidez, 25.435 euros.

— Por muerte derivada de accidente, 50.870 euros.

• Grupo B, categorías profesionales 4 y 5:

— Por muerte e incapacidad permanente absoluta/gran invalidez, 28.590 euros.

— Por muerte derivada de accidente, 57.180 euros.

2. Los capitales asegurados para los años 2011 y 2012 serán los siguientes:

• Grupo A, categorías de peones, especialistas y oficiales:

— Por muerte e incapacidad permanente absoluta/gran invalidez, 26.460 euros.

— Por muerte derivada de accidente, 52.920 euros.

• Grupo B, categorías profesionales 4 y 5:

— Por muerte e incapacidad permanente absoluta/gran invalidez, 29.740 euros.

— Por muerte derivada de accidente, 59.480 euros.

Las condiciones de disfrute están especificadas en la correspondiente norma establecida por General Motors España, S.L.U., que esta compañía tiene divulgada entre su personal para su conocimiento e información.

En caso de declaración por la Seguridad Social de incapacidad permanente absoluta, el empleado recibirá en ese momento de la compañía de seguros el valor del capital asegurado. Si posteriormente, por mejoría, se reincorporase al puesto de trabajo, quedará obligado a abonar a General Motors España, S.L.U., la suma recibida de la compañía de seguros, previamente a su reincorporación a la empresa.

El pago de primas y gastos del contrato del seguro será por cuenta de General Motors España, S.L.U.

El seguro de accidentes aquí referido es independiente del seguro obligatorio de accidentes de trabajo.

76. *Venta de automóviles y sus recambios.* — General Motors España tiene establecida una política para la venta de sus automóviles y recambios a sus trabajadores.

Esta política está suficientemente divulgada entre los trabajadores para que la utilicen en su beneficio.

77. *Ayuda a disminuidos.* — Los trabajadores que tengan a su cargo cónyuge o hijo, disminuidos psíquicos o físicos percibirán una ayuda de 64,99 euros en los años 2009 y 2010, 66,29 euros en el año 2011 y 67,62 euros en el año 2012 por cada uno de aquellos y mes durante todo el año.

La ayuda a disminuidos se abonará previa justificación de la situación de disminuido por el organismo competente. Esta ayuda, en cualquier caso, se regirá por la norma que tiene publicada la empresa.

78. *Transporte de la planta de Figueruelas a Zaragoza y viceversa.* — General Motors España, S.L.U., tiene establecido un servicio de transporte entre la planta de Figueruelas y Zaragoza y viceversa para su utilización por los trabajadores de los turnos de mañana, central, tarde y noche durante su jornada de trabajo.

El mantenimiento de este servicio estará supeditado a las necesidades reales que motivan su implantación y a su utilización en un grado que justifique dicho mantenimiento.

VIII. EMPLEO

79. *Compromiso de contratación en el marco del expediente 67/2010.* — Todos los contratos de relevo que a partir de la fecha del presente acuerdo se suscriban hasta el 31 de diciembre de 2013 con empleados que están en alta en la empresa a fecha 12 de marzo de 2010, se formalizarán mediante un contrato de duración indefinida.

80. *Jubilación.* — Se establece la jubilación obligatoria a la edad de 65 años para todos los trabajadores de General Motors España, S.L.U., sin excepción, incluido el personal directivo. En consecuencia, cumplida esa edad, el trabajador causará baja en la empresa.

Este artículo se dispone en el marco de un plan social de reestructuración, acordado entre representantes de los trabajadores y dirección de la empresa y autorizado por la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza en expediente número 67/2010, que se motiva en la futura viabilidad de la empresa y un plan social responsable y que afecta a la totalidad de los trabajadores de General Motors España S.L.U., del centro de trabajo de Figueruelas.

Dicho plan social de la empresa tiene como objetivo tanto la reducción del número de terminaciones forzosas como el favorecimiento de políticas activas de empleo, tales como que todos los contratos de relevo que a partir de la fecha del presente acuerdo se suscriban hasta el 31 de diciembre de 2013 con empleados que están en alta en la empresa a fecha 12 de marzo de 2010, se formalizarán mediante un contrato de duración indefinida.

81. *Complemento de incapacidad y contrato de relevo.* — El programa de complemento de incapacidad y el de contrato de relevo quedan renovados, y se aplicarán, con las modificaciones establecidas por la actual legislación, y tendrán las condiciones siguientes:

- Contrato de jubilación parcial y contrato de relevo.

La dirección de la compañía concertará, con todos los empleados que cumplan 60 o más años de edad en los años 2009, 2010, 2011 y 2012, y así lo soliciten, un contrato de jubilación parcial por el porcentaje máximo permitido de reducción de jornada, en los términos y condiciones que establece la Ley al momento de la firma del presente acuerdo.

Simultáneamente, la empresa celebrará un contrato de relevo con otro trabajador, por el tiempo que reste hasta la jubilación definitiva del trabajador con contrato de jubilación parcial. La duración de la jornada del trabajador relevista será de al menos el mismo porcentaje de reducción de jornada del trabajador sustituido.

La prestación de trabajo de ambos empleados —trabajador con contrato de jubilación parcial y trabajador relevista— se hará de forma que, respetando los porcentajes de tiempo de trabajo establecidos en la regulación legal, se adecúe la distribución de la jornada de trabajo a las necesidades de la compañía.

Respecto a la retribución, tanto el empleado relevista como el relevado percibirán sus retribuciones por todos los conceptos salariales en proporción a la jornada de trabajo pactada.

Para la aplicación del contrato de jubilación parcial, y la contratación de trabajadores mediante el contrato de relevo, se pacta la definición de los siguientes grupos profesionales:

—Grupo profesional obrero: compuesto por especialistas, profesionales de oficio, técnicos de mantenimiento y almaceneros.

—Grupo profesional 4.

—Grupo profesional 5.

Los grupos profesionales 4 y 5 son los definidos en convenio colectivo, con la única excepción de los empleados que ocupan puestos de almaceneros y técnico de mantenimiento.

En el caso de que hubiera cambios legales en la regulación del contrato de relevo, que modificaran las condiciones actuales, así como en el caso de que durante estos años hubiera que reducir plantilla en toda la empresa o específicamente en determinadas áreas o colectivos, la dirección de la compañía podrá suspender la aplicación del contrato de relevo, circunstancia ésta que sería comunicada oportunamente a la representación de los trabajadores.

- Categorías de nuevo ingreso.

Se acuerda el establecimiento de unos niveles y categorías de nuevo ingreso para las contrataciones de empleados destinados a la realización de funciones de especialista, profesional de oficio y grupos profesionales 4 y 5.

La adquisición de la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un rendimiento óptimo requerirá, para un mejor aprovechamiento de las aptitudes de cada empleado, una formación y entrenamiento en el tiempo, en los plazos que más adelante se señalan. Los programas de formación y entrenamiento, que se realizarán tanto dentro como fuera del puesto de trabajo, se adaptarán a cada categoría profesional, y abarcarán el conocimiento de puestos e instalaciones productivas en el área de trabajo, la profundización de conocimientos en la especialidad profesional, y una formación genérica sobre los sistemas de trabajo de General Motors España: trabajo en equipo, sistemas de mantenimiento y calidad, organización y estandarización, seguridad y ergonomía, análisis y resolución de problema

Así, el empleado contratado como especialista ingresará en la empresa con la categoría de especialista de nuevo ingreso durante un plazo de treinta y seis meses. A la finalización de dicho plazo obtendrá el nivel de especialista B, hasta que, transcurrido un plazo de dieciocho meses, pase a ocupar el nivel que le corresponda de acuerdo con la aplicación del manual de valoración de puestos de trabajo de especialistas.

En el caso de los profesionales de oficio, el empleado contratado ingresará en la empresa con la categoría de oficial de nuevo ingreso durante un plazo de treinta y seis meses, a cuya finalización pasará a la categoría de oficial de nuevo ingreso-2 durante un período de dieciocho meses, a cuya finalización pasará a la categoría de oficial de 3.ª.

La correcta realización de las tareas encuadradas en los grupos profesionales 4 y 5, con el nivel adecuado de responsabilidad, capacidad, iniciativa y autonomía, requiere un proceso de adaptación a cada puesto de trabajo, que se obtiene a través de la práctica inicial y continuada del mismo y de un entrenamiento progresivo durante un plazo de tiempo. Hay establecidos unos niveles salariales de entrada para las contrataciones de empleados para la realización de funciones pertenecientes a los grupos profesionales 4 y 5.

Así, los trabajadores contratados dentro del grupo profesional 4, ingresarán en la empresa en el grupo profesional 4 nivel I (nuevo ingreso) durante un plazo de treinta y seis meses, transcurrido dicho plazo pasarán al grupo profesional 4 nivel I-2 (nuevo ingreso) durante un período de dieciocho meses, a cuya finalización pasarán a ostentar el nivel que resulte de la valoración de las funciones de su puesto de trabajo conforme a las herramientas de valoración utilizadas en la empresa.

Los trabajadores contratados dentro del grupo profesional 5, ingresarán en la empresa en el grupo profesional 5 nivel I (nuevo ingreso) durante un plazo de treinta y seis meses, transcurrido dicho plazo pasarán al grupo profesional 5 nivel I-2 (nuevo ingreso) durante un período de dieciocho meses, a cuya finalización pasarán a ostentar el nivel que resulte de la valoración de las funciones de su puesto de trabajo conforme a las herramientas de valoración utilizadas en la empresa.

Considerando el conocimiento que sobre la empresa ya tienen los trabajadores que ascienden como consecuencia de una promoción interna, las promociones que se produzcan desde el grupo profesional obrero (especialista y profesional de oficio) al grupo profesional de empleados (grupos profesionales 4 y 5) serán siempre, según el puesto a ocupar, al grupo profesional 4 nivel I (nuevo ingreso) o grupo profesional 5 nivel I (nuevo ingreso) y el empleado precisará realizar un período de formación de veinticuatro meses, a cuya finalización pasará a ostentar el nivel que resulte de la valoración de las funciones de su puesto de trabajo conforme a las herramientas de valoración utilizadas en la empresa.

En todos los casos se respetarán aquellas condiciones salariales que “ad personam” supongan una mejora sobre las indicadas para cada categoría o grupo profesional a las que el empleado sea promocionado.

Si los trabajadores que hayan sido contratados en categorías de nuevo ingreso, causaran baja en la empresa por finalización de su contrato temporal, excedencia u otros motivos, y posteriormente fueran recontratados, a efectos de la aplicación de los plazos descritos se consideraría la suma de los períodos acumulados en los que el trabajador haya prestado servicio en la empresa.

La aplicación del contrato de jubilación parcial y la contratación de nuevos empleados, con la correspondiente creación de nuevo empleo, es un objetivo compartido por la dirección de la compañía y la representación de los trabajadores. Teniendo en cuenta los antecedentes inmediatos que ha derivado expedientes de suspensión y extinción de contratos de trabajo, y con el objetivo expreso de evitar expedientes de regulación de empleo en los años siguientes,

la finalidad declarada de acceso al empleo para nuevos empleados, así como a una jubilación parcial, sólo es posible si va acompañado de nuevas condiciones de entrada para futuras contrataciones.

- Complemento de incapacidad.

El programa de complemento de incapacidad tendrá las siguientes condiciones:

—La adhesión a este programa es voluntaria, y requiere el acuerdo expreso entre el empleado y la empresa, en función de las circunstancias de cada caso concreto.

—Los empleados adheridos a este programa a los que les sea reconocida por el organismo oficial correspondiente una incapacidad permanente total derivada de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán en el momento de la baja en la compañía un

complemento indemnizatorio que compensará sus años de trabajo en la empresa consistente en quince meses de salario bruto de tablas, más seis meses por el porcentaje de días de trabajo efectivo en los doce meses previos al reconocimiento de la Incapacidad.

(12-meses IT)

$$\text{Complemento} = 15 \text{ meses} + 6 \text{ meses} \times \frac{\quad}{12}$$

—El complemento se verá incrementado en un 4% por cada año de edad del empleado por debajo de 55, prorrateándose la cantidad de acuerdo con la edad exacta en la fecha efectiva de la baja, con un máximo de veinticuatro mensualidades. A la inversa, el complemento se reducirá en un 8% por cada año por encima de los 55, de acuerdo con la misma fórmula de cálculo anterior.

TABLAS SALARIALES

DATOS SALARIALES ANUALES					DATOS SALARIALES DIARIOS / MENSUALES								Valor Hora Extra	
Salario Base	Carenc. Incentivo	Compto Voluntario	Pagas Extras	Total Bruto	Salario Base	Carenc. Incentivo	Compto Voluntario	Bruto Dia/mes	Total Bruto Anual	Pagas Extras	Total Anual	Pagas Extras		
												Junio		Dicbre

OBREROS

ESPECIALISTAS

PEON	11.059,50	1.668,05	6.387,50	1.818,00	20.933,05	30,30	4,57	17,50	52,37	19.115,05	1.818,00	20.933,05	909,00	909,00	18,18
ESP B	12.081,50	1.821,35	6.905,80	1.986,00	22.794,65	33,10	4,99	18,92	57,01	20.808,65	1.986,00	22.794,65	993,00	993,00	19,79
ESP C	12.566,95	1.894,35	7.124,80	2.065,80	23.651,90	34,43	5,19	19,52	59,14	21.586,10	2.065,80	23.651,90	1.032,90	1.032,90	20,54
ESP D - OP. PROCESOS	13.694,80	2.062,25	7.679,60	2.251,20	25.687,85	37,52	5,65	21,04	64,21	23.436,65	2.251,20	25.687,85	1.125,60	1.125,60	22,31
ESPECIALISTA NUEVO INGRESO	9.778,35	1.474,60	5.588,15	1.607,40	18.448,50	26,79	4,04	15,31	46,14	16.841,10	1.607,40	18.448,50	803,70	803,70	16,02

(S/PE)

PROFESIONALES DE OFICIO

OFICIAL 3	12.566,95	1.894,35	7.124,80	2.065,80	23.651,90	34,43	5,19	19,52	59,14	21.586,10	2.065,80	23.651,90	1.032,90	1.032,90	20,54
OFICIAL 2	13.694,80	2.062,25	7.679,60	2.251,20	25.687,85	37,52	5,65	21,04	64,21	23.436,65	2.251,20	25.687,85	1.125,60	1.125,60	22,31
OFICIAL 1	14.508,75	2.186,35	8.124,90	2.385,00	27.205,00	39,75	5,99	22,26	68,00	24.820,00	2.385,00	27.205,00	1.192,50	1.192,50	23,63
OFICIAL DE NUEVO INGRESO	9.778,35	1.474,60	5.588,15	1.607,40	18.448,50	26,79	4,04	15,31	46,14	16.841,10	1.607,40	18.448,50	803,70	803,70	16,67
OFICIAL DE NUEVO INGRESO-2	12.081,50	1.821,35	6.905,80	1.986,00	22.794,65	33,10	4,99	18,92	57,01	20.808,65	1.986,00	22.794,65	993,00	993,00	16,67

EMPLEADOS

GRUPO PROFESIONAL 4

NIVEL A	13.737,72	8.608,44	3.724,36	26.070,52	1.144,81	717,37	1.862,18	22.346,16	3.724,36	26.070,52	1.862,18	1.862,18	22,64
NIVEL B	13.737,72	9.596,64	3.889,06	27.223,42	1.144,81	799,72	1.944,53	23.334,36	3.889,06	27.223,42	1.944,53	1.944,53	23,65
NIVEL C	13.737,72	10.717,32	4.075,84	28.530,88	1.144,81	893,11	2.037,92	24.455,04	4.075,84	28.530,88	2.037,92	2.037,92	24,78
NIVEL 1 (Nuevo Ingreso)	13.737,72	3.692,28	2.905,00	20.335,00	1.144,81	307,69	1.452,50	17.430,00	2.905,00	20.335,00	1.452,50	1.452,50	19,73
NIVEL 1+2 (Nuevo Ingreso)	13.737,72	7.714,68	3.575,40	25.027,80	1.144,81	642,89	1.787,70	21.452,40	3.575,40	25.027,80	1.787,70	1.787,70	19,73

GRUPO PROFESIONAL 5

NIVEL A	16.895,04	8.540,16	4.239,20	29.674,40	1.407,92	711,68	2.119,60	25.435,20	4.239,20	29.674,40	2.119,60	2.119,60	25,77
NIVEL B	16.895,04	9.693,72	4.431,46	31.020,22	1.407,92	807,81	2.215,73	26.588,76	4.431,46	31.020,22	2.215,73	2.215,73	26,94
NIVEL C	16.895,04	10.847,28	4.623,72	32.366,04	1.407,92	903,94	2.311,86	27.742,32	4.623,72	32.366,04	2.311,86	2.311,86	28,11
NIVEL 1 (Nuevo Ingreso)	16.895,04	2.944,44	3.306,58	23.146,06	1.407,92	245,37	1.653,29	19.839,48	3.306,58	23.146,06	1.653,29	1.653,29	24,00
NIVEL 1+2 (Nuevo Ingreso)	16.895,04	7.522,68	4.069,62	28.487,34	1.407,92	626,89	2.034,81	24.417,72	4.069,62	28.487,34	2.034,81	2.034,81	24,00

2009

Enero 09	Febrero 09	Marzo 09
Abril 09	Mayo 09	Junio 09
Julio 09	Agosto 09	Septiembre 09
Octubre 09	Noviembre 09	Diciembre 09

Festivos Vacaciones Colectivas

HORARIOS DE TURNOS DE TRABAJO 2009

HORARIO DE OFICINA

DE LUNES A VIERNES		
HORAS	MINUTOS	
HORA DE ENTRADA	7	45
HORA DE SALIDA	16	12

ÁREAS A DOS O TRES TURNOS

FABRICACIÓN

DE DOMINGO A JUEVES						
DE LUNES A VIERNES						
MAÑANA		TARDE		NOCHE		
HORAS	MIN.	HORAS	MIN.	HORAS	MIN.	
HORA ENTRADA	06	00	14	00	22	00
HORA SALIDA	14	00	22	00	06	00

HORARIO TURNOS ESPECIALES

DE LUNES A SÁBADO - DOMINGO						
MAÑANA		TARDE		NOCHE		
HORAS	MIN.	HORAS	MIN.	HORAS	MIN.	
HORA ENTRADA	06	00	14	00	22	00
HORA SALIDA	14	00	22	00	06	00

HORARIO TURNOS DE ENERGÍA, SEGURIDAD, ETC.

DE LUNES A DOMINGO						
MAÑANA		TARDE		NOCHE		
HORAS	MIN.	HORAS	MIN.	HORAS	MIN.	
HORA ENTRADA	07	00	15	00	23	00
HORA SALIDA	15	00	23	00	07	00

2010

Enero 10	Febrero 10	Marzo 10
S 1 2 3 4 5 6 7	S 1 2 3 4 5 6 7	S 1 2 3 4 5 6 7
8 9 10 11 12 13 14	8 9 10 11 12 13 14	8 9 10 11 12 13 14
15 16 17 18 19 20 21	15 16 17 18 19 20 21	15 16 17 18 19 20 21
22 23 24 25 26 27 28	22 23 24 25 26 27 28	22 23 24 25 26 27 28
29 30 31	29 30 31	29 30 31
Abril 10	Mayo 10	Junio 10
S 1 2 3 4 5 6 7	S 1 2 3 4 5 6 7	S 1 2 3 4 5 6 7
8 9 10 11 12 13 14	8 9 10 11 12 13 14	8 9 10 11 12 13 14
15 16 17 18 19 20 21	15 16 17 18 19 20 21	15 16 17 18 19 20 21
22 23 24 25 26 27 28	22 23 24 25 26 27 28	22 23 24 25 26 27 28
29 30	29 30 31	29 30
Julio 10	Agosto 10	Septiembre 10
S 1 2 3 4 5 6 7	S 1 2 3 4 5 6 7	S 1 2 3 4 5 6 7
8 9 10 11 12 13 14	8 9 10 11 12 13 14	8 9 10 11 12 13 14
15 16 17 18 19 20 21	15 16 17 18 19 20 21	15 16 17 18 19 20 21
22 23 24 25 26 27 28	22 23 24 25 26 27 28	22 23 24 25 26 27 28
29 30 31	29 30 31	29 30 31
Octubre 10	Noviembre 10	Diciembre 10
S 1 2 3 4 5 6 7	S 1 2 3 4 5 6 7	S 1 2 3 4 5 6 7
8 9 10 11 12 13 14	8 9 10 11 12 13 14	8 9 10 11 12 13 14
15 16 17 18 19 20 21	15 16 17 18 19 20 21	15 16 17 18 19 20 21
22 23 24 25 26 27 28	22 23 24 25 26 27 28	22 23 24 25 26 27 28
29 30 31	29 30	29 30 31

Festivos Vacaciones Colect.

HORARIOS DE TURNOS DE TRABAJO 2010

HORARIO DE OFICINA

	DE LUNES A VIERNES	
	HORAS	MINUTOS
HORA DE ENTRADA	7	45
HORA DE SALIDA	16	12

ÁREAS A DOS O TRES TURNOS

FABRICACIÓN

	DE DOMINGO A JUEVES					
	DE LUNES A VIERNES					
	MAÑANA		TARDE		NOCHE	
	HORAS	MIN.	HORAS	MIN.	HORAS	MIN.
HORA ENTRADA	06	00	14	00	22	00
HORA SALIDA	14	00	22	00	06	00

HORARIO TURNOS ESPECIALES

	DE LUNES A SÁBADO - DOMINGO					
	MAÑANA		TARDE		NOCHE	
	HORAS	MIN.	HORAS	MIN.	HORAS	MIN.
HORA ENTRADA	06	00	14	00	22	00
HORA SALIDA	14	00	22	00	06	00

HORARIO TURNOS DE ENERGÍA, SEGURIDAD, ETC.

	DE LUNES A DOMINGO					
	MAÑANA		TARDE		NOCHE	
	HORAS	MIN.	HORAS	MIN.	HORAS	MIN.
HORA ENTRADA	07	00	15	00	23	00
HORA SALIDA	15	00	23	00	07	00

ANEXO I

Plan industrial para General Motors España, condicionado al acuerdo del Foro Europeo de Empleados referente a la reducción de costes laborales

- General Motors se compromete a mantener las dos líneas actuales de ensamblaje en la planta de Figueruelas, así como la capacidad técnica instalada de 478.000 unidades al año.
- General Motors garantiza que Figueruelas contará con el complejo manufacturero más importante para la plataforma Corsa (GSV) más allá del año 2013 mediante las inversiones necesarias para ello. Además General Motors acuerda distribuir el total del volumen de producción entre Zaragoza y Eisenach en una división de la carga de trabajo de 72% y 28% respectivamente a partir del lanzamiento del nuevo Corsa (GSV) en el año 2013.
- En el período 2010 a 2013, General Motors se compromete a garantizar una carga de trabajo mínima para Zaragoza del 70% del conjunto de producción de las plantas de Zaragoza y Eisenach. Eisenach producirá exclusivamente el modelo Corsa 3 puertas hasta un máximo del 30% del volumen de producción anteriormente citado.
- General Motors confirma asimismo, para la utilización de la capacidad productiva, ubicar la nueva generación del Corsa (GSV) en Zaragoza a partir de 2013. Adicionalmente, General Motors se compromete a que, en base a razones económicas, todos los derivados de la plataforma Corsa (GSV) más allá de los modelos 3 y 5 puertas, incluido el Combo, serán producidos en Zaragoza.
- En caso de que razones de negocio aconsejasen reubicar la producción de piezas de estampación exclusivas del Corsa 3 puertas en Alemania, estas acciones tendrían que compensarse con internalizaciones comparables de piezas de estampación en Zaragoza, con objeto de garantizar el mantenimiento de la actual carga de trabajo de la nave de prensas. En todo caso, las matrices de estampación de los modelos Corsa 5 puertas, Combo y Meriva, así como las piezas comunes del Corsa 5 y 3 puertas, se mantendrán en su ubicación actual en la fábrica de Zaragoza.
- General Motors se concentrará en fortalecer la base de suministro para Zaragoza y trabajará estrechamente con los proveedores para optimizar el coste global y mejorar la eficiencia y competitividad técnica

ANEXO II

I Plan de igualdad de General Motors España, S.L.U.

INTRODUCCIÓN

Ámbito de aplicación. — Toda la plantilla de General Motors España, S.L.U.

Vigencia. — El presente Plan entrará en vigor a la firma del convenio colectivo del que forma parte y, por lo tanto, su vigencia estará vinculada a la del convenio, sin perjuicio de que las acciones que en él se proponen se extiendan más allá, a través de sus cláusulas, con efectos normativos hasta el momento en que se acuerde un nuevo Plan.

Comisión de igualdad. — La comisión de igualdad será el órgano responsable de que se lleven a cabo las acciones de mejora acordadas, así como las distintas evaluaciones durante la vigencia y la evaluación final.

Estará compuesta por tantos miembros de la parte social como secciones sindicales con presencia en el comité de empresa y por igual número de miembros por parte de la representación de la empresa. Esta comisión tendrá carácter permanente como el resto de las comisiones que se reflejan en el convenio. La comisión de igualdad se reunirá:

- A petición de cualquiera de las partes en el plazo de quince días laborables.
 - En el mismo plazo, cuando un trabajador solicite que le sea evaluada una situación de posible discriminación.
 - En todo caso, con carácter semestral para seguir el desarrollo del cumplimiento de las políticas de igualdad.
- Los objetivos de la comisión de igualdad serán:
- Llevar a cabo el seguimiento de la aplicación del presente Plan de igualdad.
 - Analizar, evaluar y proponer medidas para corregir situaciones que supongan una situación de discriminación de acuerdo a la LOIEHM a petición del trabajador o de cualquiera de las partes.
 - Velar por la correcta aplicación del protocolo contra el acoso sexual y por razón de género.
 - Elaborar, al final de la vigencia del Plan, un nuevo diagnóstico de situación (datos estadísticos y análisis de los mismos) con posterioridad a la adopción de las medidas acordadas para seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan de igualdad teniendo en cuenta:
 - Grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - Nivel de corrección de las desigualdades detectadas, en su caso, en los diagnósticos.
 - Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
 - Grado de consecución de los resultados esperados.
 - Cambios a realizar en el contenido del Plan atendiendo a la efectividad de las medidas contenidas en el mismo.
 - Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

ACCIONES

Acceso al empleo. — La dirección de la compañía adoptará medidas encaminadas a favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo en General Motors:

- La priorización de las mujeres en la contratación, en igualdad de méritos teóricos y prácticos, al objeto de equiparar gradualmente el peso en la plantilla de ambos sexos.
- Utilización de canales de comunicación que faciliten el acceso de mujeres a los procesos de selección y contratación.
- Información a la comisión de igualdad, previa petición, del número de solicitudes recibidas distribuidas por género.

Con el fin de consolidar e incrementar la presencia de mujeres en la fábrica, se establecerá, como medida de acción positiva, que en los contratos que se hagan nuevos, en los que se recurra a la oferta exterior, la empresa se compromete a favorecer la discriminación positiva hacia las mujeres en los colectivos menos representados siempre en igualdad de méritos teóricos y prácticos de los candidatos.

Distribución de la plantilla. — A través de la comisión de igualdad se plantearán objetivos de presencia en todas las áreas, colectivos y niveles de responsabilidad según la situación de partida, con el objetivo de que las mujeres estén representadas en todas las áreas y colectivos.

Cuando la contratación vaya dirigida a colectivos o áreas donde el porcentaje de mujeres esté por debajo del porcentaje global del total de la fábrica, se realizarán acciones de promoción dirigidas a mujeres, a través de los canales de selección y contratación.

Formación. — Durante la vigencia del presente Plan de igualdad se estudiarán acciones formativas, a incluir en el plan de formación, para formar y sensibilizar, en igualdad de oportunidades, a la plantilla en general y en especial al personal relacionado con la organización de la empresa: mandos y personal con responsabilidades en los procesos de selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, así como miembros de la comisión de Igualdad, comité de empresa y delegados sindicales, con el objeto de garantizar la objetividad y no discriminación.

Dentro del contenido de los planes de formación se incluirá la explicación del presente Plan de igualdad y sus distintos aspectos de implementación.

Para dicha formación se podrá acudir a agentes exteriores, especializados en materia de Igualdad.

Durante la vigencia del presente Plan de igualdad, se realizarán campañas de comunicación interna informativas que se acordaran dentro de la comisión de Igualdad.

Se podrán elaborar acciones formativas específicas, a incorporar al Plan de Formación, para trabajadoras en aquellas áreas ó especialidades donde se encuentren subrepresentadas.

Promoción. — A través de la comisión de igualdad se estudiarán medidas de acción positiva que favorezcan la promoción de mujeres, a igual perfil y mérito teórico y práctico, en aquellos casos en los que estén subrepresentadas o exista una clara mayoría masculina.

Conciliación de la vida laboral y familiar.

a) Permisos y licencias para conciliar la vida laboral y familiar:

- Se acuerda que el tiempo de dieciséis horas al año para la asistencia a consulta médica, previsto en el convenio, podrá ser usado para acompañar a hijos menores, o mayores de 18 años minusválidos, con una discapacidad superior al 65%, siempre que se acredite de la misma manera que se venía exigiendo en el convenio y, además, el trabajador justifique fehacientemente que fue él quien acompañó al menor o minusválido.

- El permiso por lactancia se establece en diez días laborables que podrán disfrutarse a opción del trabajador inmediatamente y de forma consecutiva después de la baja maternal o, de no ser así, en las fechas que se determine, en cualquier caso no más tarde de la fecha en la que el hijo cumpla los nueve meses.

b) Petición de turno fijo/reducción de jornada:

El trabajador que preste sus servicios en régimen de turnos podrá solicitar un turno fijo por nacimiento de hijo prematuro o neonato hospitalizado, mientras dure la hospitalización, conforme a lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores. Para cubrir la rotación de este turno se aplicará el mismo criterio que el establecido en el convenio colectivo para sustituir a los trabajadores que tienen turno fijo por estudios.

La comisión de igualdad estudiará la posible regulación de asignación de turno fijo por cuidado de hijos menores.

c) Suspensión del contrato de trabajo por maternidad/paternidad:

El período de suspensión al que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores (suspensión del contrato por maternidad/paternidad), así como el que se refiere el artículo 48 bis podrá disfrutarse tanto en régimen de jornada completa como a tiempo parcial.

d) Excedencias para conciliar la vida familiar, laboral y personal:

Se reconocen los derechos formulados en el Estatuto de los Trabajadores.

e) Protección en el trabajo de la mujer:

Teniendo en cuenta las condiciones fisiológicas y psicológicas especiales que se dan en la mujer en estado de gestación, el servicio médico del departamento de prevención estudiará cada caso de forma individualizada, estableciendo las limitaciones que procedan, con el fin de conseguir la mayor adaptación y seguridad en el trabajo tanto para la mujer embarazada como para el feto, todo ello dentro del marco establecido por la legislación vigente.

El departamento de prevención utilizará como referencia técnica para su actuación en dicha materia Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en relación con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en lo relativo a la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

Medidas específicas de actuación contra el acoso sexual y por razón de género. — La dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, a través de la comisión de Igualdad, se comprometen a promover y garantizar unas condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de género. En este sentido todos los miembros de la empresa y especialmente la comisión de igualdad tendrán la responsabilidad de asegurar un entorno laboral en el que no se permita ni se tolere el acoso sexual o por razón de género.

Para ello se arbitrarán los procedimientos específicos que prevengan y den cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular.

1. Conceptos:

A) Acoso sexual: Es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Corresponderá a cada persona determinar el comportamiento que le resulta ofensivo, debiendo así manifestarlo, de forma que si la conducta persiste podrá ser considerada como acoso sexual. No obstante, en determinadas circunstancias, un único incidente podrá constituir acoso sexual.

Adicionalmente la comisión de igualdad podrá tomar medidas correctivas, si estima que son ofensivas, ante las siguientes conductas:

- No deseadas que afecten a la dignidad de la persona y que sean realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo con o sin relación laboral, así como las realizadas prevaleciendo de una situación de superioridad.

- Aquellas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo.

Podrán ser conductas tanto verbales como no verbales, desde imágenes de contenido sexual, hasta bromas, comentarios sobre la apariencia o condición sexual, mensajes, llamadas telefónicas, etc.

- Proposiciones o conductas de índole sexual provenientes de un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo en el acceso a la formación, la promoción, la retribución o cualquier otra decisión relativa al mismo.

- Conductas que provengan de compañeros o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que impliquen contacto físico, invitaciones persistentes, comprometedoras, peticiones de favores sexuales, etc.

El acoso sexual se distinguirá de las conductas libremente aceptadas y recíprocas.

B) Acoso por razón de sexo: Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Adicionalmente la comisión de igualdad podrá tomar medidas correctivas, si estima que son ofensivas, ante las siguientes conductas:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o la paternidad.

- Las medidas organizacionales ejecutadas con causa en el sexo de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.)

2. Procedimiento de actuación.

Las partes firmantes del presente Plan de igualdad se comprometen a elaborar un procedimiento de actuación a la mayor brevedad posible.

ANEXO III

En Figueruelas, a 23 de marzo de 2010.

Acta. — En Figueruelas, siendo las 9.00 horas, del día 23 de marzo de 2010, se reúne la comisión permanente para tratar sobre el expediente de regulación de empleo presentado el 10 de febrero de 2010 y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

Asisten en representación: De la dirección, don Pedro Escudero Pueyo, don Arturo Colás Mániz, don Pablo Jover de Castro, don Juan Manuel Cortés Ibarzo, don Rafael Zapatero del Castillo y doña Paula Marín García. De la representación de los trabajadores, don Mariano Cerezo Puig, doña Ana Sánchez Delgado, don Pedro Bona González, don Angel Arbonés Carilla, don Santiago Arcos Aranda, don José Ignacio Sainz Cortés, don José Luis León Matute y don José María Fernando Moya.

Reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos con la capacidad y legitimidad necesaria de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, comparten, y en este sentido se adopta, el presente acuerdo firmado por la dirección de la empresa y el comité de empresa, con las siguientes

CLÁUSULAS

A) *Regulación de empleo suspensiva de hasta 600 trabajadores con causa en la situación coyuntural de demanda del mercado*

Primera. — *Ámbito temporal.*

La aplicación de la regulación de empleo suspensiva se hará efectiva durante el período comprendido entre el 1 de abril de 2010 y el 31 de octubre de 2010.

Segunda. — *Ámbito personal.*

Estará afectada la totalidad de los empleados de General Motors España, S.L.U., del centro de trabajo de Figueruelas (Zaragoza), 7.510 trabajadores.

Los trabajadores a los que se les aplicará la suspensión de la relación laboral, serán hasta 600 trabajadores, por día, en el período comprendido entre el 1 de abril y el 31 de octubre de 2010, con causa en la situación coyuntural de demanda del mercado

Estos trabajadores serán preferentemente de la unidad de manufacturas, respetándose siempre las excepciones que por necesidades de organización del trabajo defina la empresa.

El Expediente se aplicará de forma rotativa. La duración de las rotaciones será, en principio, de un mes y se continuará con las listas de rotación elaboradas para el expediente 602/2009.

El seguimiento de esta regulación de empleo de 600 trabajadores se realizará en las reuniones de planta entre la representación de la empresa y la representación de los trabajadores.

Están expresamente excluidos los trabajadores que tengan suscrito un contrato de jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo (relevados) y los nacidos entre el 1 de mayo de 1945 y el 31 de marzo de 1955 y aquellos trabajadores con contrato de relevo que acrediten que no tienen derecho a cobrar prestación por desempleo.

Tercera. — Condiciones económicas de la suspensión de empleo.

Todos aquellos trabajadores que vean suspendida su relación laboral conforme establece la cláusula segunda del presente apartado A) percibirán un complemento mensual que, junto con la prestación por desempleo que teóricamente les corresponda percibir, bien por haberla iniciado con anterioridad a este expediente con causa en un expediente formalizado por General Motors España, S.L.U., en los tres años anteriores a la firma de este acuerdo, o bien, por la que les correspondería percibir del INEM en otro caso, calculada esta última según el promedio de bases de cotización por desempleo en los seis meses inmediatamente anteriores al inicio del período de suspensión, suponga el 80% del salario bruto de tablas, más el 80% del complemento personal. Para los trabajadores con salario individual será el 80% del salario base anual, más el 80% del complemento voluntario y el 80% del complemento personal que se abonará mensualmente.

Para hacer efectivo dicho cálculo se tendrá en cuenta la situación que cada trabajador ha comunicado a la empresa a efectos de retención del impuesto sobre la renta de las personas físicas.

Asimismo, la empresa no cubrirá las menores prestaciones por desempleo que el empleado reciba del INEM en el caso de pluriempleo de aquél, condición de autónomo, elección de reanudación del cobro de una prestación de desempleo anterior (siempre que no haya sido una prestación iniciada con causa en un expediente solicitado por General Motors España, S.L.U., en los tres años inmediatamente anteriores) o cualquier otra circunstancia ajena a la relación contractual con General Motors España, S.L.U.

Los empleados que no deseen solicitar la prestación por desempleo o los que no tienen derecho a percibirla por no haber cotizado el tiempo suficiente o por ejercer cualquier actividad por cuenta propia, podrán optar por no ser incluidos en el expediente solicitando un permiso extraordinario parcialmente retribuido que se retribuirá con una cantidad equivalente al 80% del salario bruto de tablas más el 80% del complemento personal menos el importe de la prestación por desempleo que "teóricamente" le hubiera correspondido según lo anteriormente indicado. En estos casos se cotizará a la Seguridad Social lo que corresponda por los ingresos realmente percibidos.

La empresa quiere ofrecer una solución a estos empleados. Esta solución tiene dos condiciones: por una parte, que no genere más coste a la empresa y, por otra, que no produzca diferencias (por ejemplo en el número de días de vacaciones a disfrutar) con respecto a la situación resultante de la aplicación de los criterios de cotización realizada hasta la fecha. Por ello, la concesión del permiso estará condicionada al cumplimiento de las condiciones antes citadas.

Cuarta. — Sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo.

Para poder compensar la diferencia de vacaciones disfrutadas respecto de las que, en función del tiempo en activo, le corresponda a cada trabajador, se acuerda que el exceso o defecto de vacaciones, convertidas en horas, se restará o adicionará al crédito o débito que cada año resulte de la aplicación del sistema de distribución irregular de la jornada de trabajo del convenio colectivo, sin que dichos días se contabilicen a efectos de los límites de jornadas y turnos establecidos para el crédito colectivo y el crédito individual en dicho sistema.

En todo caso, se respetarán los límites legales de vacaciones señalados en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Será de aplicación por analogía el apartado "compensación e incidencias" del referido sistema de distribución irregular de la jornada de trabajo.

Quinta. — Condiciones de aplicación de la suspensión de la relación laboral en determinados situaciones laborales.

1. Vacaciones: Se acuerda por ambas partes que no se puede fijar vacaciones durante los días de ERE, si el empleado las tuviera previamente programadas deberán trasladarse a otras fechas.

2. Descansos generados por calendarios especiales: Si en los días fijados como Expediente hay descansos programados en calendario, se anularán los descansos, se aplicará la suspensión y los descansos se programarán en otras fechas.

3. Permisos retribuidos: Con la lógica excepción de los permisos que se puedan solicitar para no ser incluido en el ERE, de acuerdo con lo indicado anteriormente, durante los días de aplicación del expediente no ha lugar a permisos retribuidos porque el contrato de trabajo está suspendido.

B) Solución alternativa a la extinción de 900 contratos solicitados por la empresa

Ambas partes reconocen la necesidad de la reestructuración de 900 empleos al 100% de su jornada.

Las partes convienen que la fórmula más eficiente de afrontar la reestructuración, es cerrar el turno de noche a partir de la noche del 22 al 23 de abril aplicando la extinción a 900 contratos de trabajo de la plantilla de General Motors España, S.L.U., pero acuerdan una solución alternativa a dicha extinción por considerarla más social y más favorable para el conjunto de los trabajadores.

Dicha solución es posible teniendo en cuenta que, en los próximos cuatro años, por una parte, un número aproximado de 900 trabajadores de la actual plantilla estarán en condiciones, según la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de firmar un contrato de jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo, y, por otra, otro número aproximado de 550 relevistas terminan en dicho período sus actuales contratos temporales.

Para completar la reestructuración es necesario extinguir mediante un expediente, a la fecha de la suspensión del turno de noche, un número de 351 contratos fijos, que posteriormente podrán ser recontratados como relevistas idóneos dado que se cumple con el criterio 15/2009 de la Dirección General de Trabajo, confirmado por la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Zaragoza, al ser realidad, y no mera apariencia, la extinción necesaria para la reestructuración de estos contratos que se hace efectiva mediante la regulación de empleo extintiva que aquí se solicita.

Las necesidades de producción, como hemos señalado, exigen la amortización de 900 contratos de trabajo desde el 23 de abril de 2010, por ello es necesario que, además de extinguir los 351 contratos de trabajo, los trabajadores que estén acercándose a la edad de firmar un contrato de jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo, irán viendo suspendidos sus contratos progresivamente, a través de un expediente de regulación de empleo suspensivo específico. A medida que se vaya produciendo la amortización real de los puestos de trabajo mediante la firma de contratos de relevo con los relevistas que vayan terminando sus actuales contratos temporales y con los 351 trabajadores que ven extinguido su contrato de trabajo, irá disminuyendo el número de trabajadores en el expediente de regulación de empleo suspensivo referido. Esta solución alternativa se va a regir por la regulación siguiente:

I. TRABAJADORES NACIDOS ANTES DEL 1 DE ENERO DE 1947.

Contrato de relevo. — Los trabajadores nacidos antes del 1 de enero de 1947 podrán suscribir un contrato de jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo, que la empresa se compromete a ofrecer y siempre que el trabajador lo firme al momento del ofrecimiento.

En otro caso será de aplicación la regulación de empleo suspensiva siguiente:

Regulación de empleo suspensiva.

a) Ambito personal y temporal:

Se podrá suspender la relación laboral de los trabajadores nacidos antes del 1 de enero de 1947, durante el período comprendido entre el 1 de abril de 2010 y el 31 de diciembre de 2013.

El período máximo de suspensión de la relación laboral en ningún caso será superior a veinticuatro meses, o individualmente el período máximo al que se tenga derecho a prestación.

Si necesidades productivas, organizativas, económicas o técnicas lo requieran, se podrá solicitar al trabajador que reanude su relación laboral quedando el mismo obligado a prestar trabajo, sin que dichas necesidades puedan suponer un retraso a la firma del contrato de relevo.

b) Condiciones económicas de la suspensión de empleo:

Durante los doce primeros meses con el contrato suspendido, percibirán un complemento mensual que, junto con la prestación por desempleo que teóricamente les corresponda percibir, bien por haberla iniciado con anterioridad a este expediente solicitado por General Motors España, S.L.U., en los tres años anteriores a la firma de este acuerdo, o bien, por la que les correspondería percibir del INEM en otro caso, calculada esta última según el promedio de bases de cotización por desempleo en los seis meses inmediatamente anteriores al inicio del período de suspensión, suponga el 80% del salario bruto de tablas, más el 80% del complemento personal. Para los trabajadores con salario individual será el 80% del salario base anual, más el 80% del complemento voluntario y el 80% del complemento personal que se abonará mensualmente.

A partir del decimotercer mes inclusive, con el contrato suspendido, estos trabajadores, percibirán un complemento mensual que, junto con la prestación por desempleo que teóricamente les corresponda percibir, bien por haberla iniciado con anterioridad a este Expediente con causa en un expediente solicitado por General Motors España, S.L.U., en los tres años anteriores a la firma de este acuerdo, o bien, por la que les correspondería percibir del INEM en otro caso, calculada esta última según el promedio de bases de cotización por desempleo en los seis meses inmediatamente anteriores al inicio del período de suspensión, suponga el 90% del salario bruto de tablas, más el 90% del complemento personal. Para los trabajadores con salario individual será el 90% del salario base anual, más el 90% del complemento voluntario y el 90% del complemento personal que se abonará mensualmente.

Para hacer efectivo dicho cálculo se tendrá en cuenta la situación que cada trabajador ha comunicado a la empresa a efectos de retención del IRPF.

Asimismo, la empresa no cubrirá las menores prestaciones por desempleo que el empleado reciba del INEM en el caso de pluriempleo de aquél, condición de autónomo, elección de reanudación del cobro de una prestación de desempleo anterior (siempre que no haya sido una prestación iniciada con causa en un Expediente solicitado por General Motors España, S.L.U., en los

tres años inmediatamente anteriores) o cualquier otra circunstancia ajena a la relación contractual con General Motors España, S.L.U.

c) Sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo:

Para poder compensar la diferencia de vacaciones disfrutadas respecto de las que, en función del tiempo en activo, le corresponda a cada trabajador, se acuerda que el exceso o defecto de vacaciones, convertidas en horas, se restará o adicionará al crédito o debito que cada año resulte de la aplicación del sistema de distribución irregular de la jornada de trabajo del convenio colectivo, sin que dichos días se contabilicen a efectos de los límites de jornadas y turnos establecidos para el crédito colectivo y el crédito individual en dicho sistema.

En todo caso, se respetarán los límites legales de vacaciones señalados en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Será de aplicación por analogía el apartado “compensación e incidencias” del referido sistema de distribución irregular de la jornada de trabajo.

d) Condiciones de aplicación de la suspensión de la relación laboral en determinadas situaciones laborales:

1. Vacaciones: Se acuerda por ambas partes que no se pueden fijar vacaciones durante los días de expediente de regulación de empleo, si el empleado las tuviera previamente programadas deberán trasladarse a otras fechas.

2. Descansos generados por calendarios especiales: Si en los días fijados como Expediente hay descansos programados en calendario, se anularán los descansos, se aplicará la suspensión y los descansos se programarán en otras fechas.

3. Permisos retribuidos: Durante los días de aplicación del expediente no ha lugar a permisos retribuidos porque el contrato de trabajo está suspendido.

II. TRABAJADORES NACIDOS ENTRE EL 1 DE ENERO DE 1947 Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 1949, AMBOS INCLUSIVE.

Contrato de relevo. — Los trabajadores nacidos entre el 1 de enero de 1947 y el 31 de diciembre de 1949, ambos inclusive, podrán suscribir un contrato de jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo, que la empresa se compromete a ofrecer y siempre que el trabajador lo firme al momento del ofrecimiento.

En otro caso será de aplicación la regulación de empleo extintiva siguiente:
Regulación de empleo extintiva.

a) Ambito personal y temporal:

Se podrá extinguir la relación laboral de los trabajadores nacidos entre el 1 de enero de 1947 y el 31 de diciembre de 1949 ambos inclusive, durante el período comprendido entre el 1 de abril de 2010 y el 30 de abril de 2010.

b) Condiciones económicas de la extinción de empleo:

Todos estos trabajadores que vean extinguida su relación laboral tendrán derecho a una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades, conforme dispone la legislación vigente.

Esta indemnización se abonará en un pago único.

III. TRABAJADORES NACIDOS ENTRE DEL 1 DE ENERO DE 1950 Y EL 28 DE FEBRERO DE 1953, AMBOS INCLUSIVE.

Contrato de relevo. — Los trabajadores nacidos entre del 1 de enero de 1950 y el 28 de febrero de 1953, ambos inclusive, podrán suscribir un compromiso con la empresa, de formalizar un contrato de jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo, a partir del momento de cumplir los requisitos legalmente exigidos. Es voluntad de las partes, con carácter general, que la firma del contrato de relevo sea en el mes siguiente a cumplirse dichos requisitos.

El referido compromiso deberá ser firmado, con anterioridad al 9 de abril de 2010.

El incumplimiento del compromiso previamente adquirido de suscribir un contrato de jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo, en el momento en el que la empresa lo ofrezca, supondrá, de conformidad con el artículo 49.1 b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, causa válida para la extinción del contrato de trabajo. Entendiéndose, además, que tal actitud según lo indicado en el artículo 54.2 del citado texto refundido, constituye un incumplimiento grave y culpable, así como una trasgresión de la buena fe contractual.

Aquellos trabajadores que no vayan a tener 30 años cotizados a los 60 años de edad, deberán comunicarlo a la empresa con anterioridad a la firma del compromiso de suscribir un contrato de relevo para que, si procede, se adecúe a sus circunstancias personales la fecha de formalización del citado contrato de relevo. A estos efectos se considerarán tanto las cotizaciones en otros países, mutuas, u otros regímenes que se puedan o hubiesen podido computar a efectos de cumplir los requisitos legales.

En el caso de que se suscriba dicho compromiso será de aplicación la regulación de empleo suspensiva que se detalla más adelante.

Si no se suscribiese el citado compromiso será de aplicación la regulación de empleo extintiva.

Regulación de empleo suspensiva.

a) Ambito personal y temporal:

Se podrá suspender la relación laboral de los trabajadores nacidos entre del 1 de enero de 1950 y el 28 de febrero de 1953, en el período comprendido entre el 1 de abril de 2010 y el 31 de diciembre de 2013, durante un período máximo de veinticuatro meses o individualmente el período máximo al que se tenga derecho a prestación.

Están expresamente excluidos los trabajadores que tengan suscrito un contrato de jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo (relevados).

Si necesidades productivas, organizativas, económicas o técnicas lo requieren, se podrá solicitar al trabajador que reanude su relación laboral quedando el mismo obligado a prestar trabajo, sin que dichas necesidades puedan suponer un retraso a la firma del contrato de relevo.

b) Condiciones económicas de la suspensión de empleo:

Durante los doce primeros meses con el contrato suspendido, percibirán un complemento mensual que, junto a la prestación por desempleo que teóricamente les corresponda percibir, bien por haberla iniciado con anterioridad a este Expediente con causa en un Expediente solicitado por General Motors España, S.L.U., en los tres años anteriores a la firma de este acuerdo, o bien, por la que les correspondería percibir del INEM en otro caso, calculada esta última según el promedio de bases de cotización por desempleo en los seis meses inmediatamente anteriores al inicio del período de suspensión, suponga el 80% del salario bruto de tablas más el 80% del complemento personal. Para los trabajadores con salario individual será el 80% del salario base anual, más el 80% del complemento voluntario y el 80% del complemento personal que se abonará mensualmente.

A partir del decimotercer mes inclusive con el contrato suspendido, estos trabajadores, percibirán un complemento mensual que, junto a la prestación por desempleo que teóricamente les corresponda percibir -bien por haberla iniciado con anterioridad a este Expediente con causa en un Expediente solicitado por General Motors España, S.L.U., en los tres años anteriores a la firma de este acuerdo, o bien, por la que les correspondería percibir del INEM en otro caso, calculada esta última según el promedio de bases de cotización por desempleo en los seis meses inmediatamente anteriores al inicio del período de suspensión- suponga el 90% del salario bruto de tablas más el 90% del complemento personal. Para los trabajadores con salario individual será el 90% del salario base anual, más el 90% del complemento voluntario y el 90% del complemento personal que se abonará mensualmente.

Para hacer efectivo dicho cálculo se tendrá en cuenta la situación que cada trabajador ha comunicado a la empresa a efectos de retención del IRPF.

Asimismo, la empresa no cubrirá las menores prestaciones por desempleo que el empleado reciba del INEM en el caso de pluriempleo de aquél, condición de autónomo, elección de reanudación del cobro de una prestación de desempleo anterior (siempre que no haya sido una prestación iniciada con causa en un expediente solicitado por General Motors España, S.L.U., en los tres años inmediatamente anteriores) o cualquier otra circunstancia ajena a la relación contractual con General Motors España, S.L.U.

Los empleados que no deseen solicitar la prestación de desempleo o los que no tienen derecho a percibirla por no haber cotizado el tiempo suficiente o por ejercer cualquier actividad por cuenta propia, podrán optar por no ser incluidos en el expediente solicitando un permiso extraordinario parcialmente retribuido, que se retribuirá:

Durante los doce primeros meses con el contrato suspendido con una cantidad equivalente al 80% del salario bruto de tablas más el 80% del complemento personal menos el importe de la prestación por desempleo que teóricamente le hubiera correspondido según lo anteriormente indicado.

A partir del decimotercer mes inclusive con el contrato suspendido con una cantidad equivalente al 90% del salario bruto de tablas más el 90% del complemento personal menos el importe de la prestación por desempleo que teóricamente le hubiera correspondido según lo anteriormente indicado.

En estos casos se cotizará a la Seguridad Social lo que corresponda por los ingresos realmente percibidos.

La empresa quiere ofrecer una solución a estos empleados. Esta solución tiene dos condiciones: por una parte, que no genere más coste a la empresa y, por otra, que no produzca diferencias (por ejemplo en el número de días de vacaciones a disfrutar) con respecto a la situación resultante de la aplicación de los criterios de cotización realizada hasta la fecha. Por ello, la concesión del permiso estará condicionada al cumplimiento de las condiciones antes citadas.

c) Sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo:

Para poder compensar la diferencia de vacaciones disfrutadas respecto de las que, en función del tiempo en activo le corresponda a cada trabajador se acuerda que el exceso o defecto de vacaciones convertidas en horas, se restará o adicionará al crédito o debito que cada año resulte de la aplicación del sistema de distribución irregular de la jornada de trabajo del convenio colectivo, sin que dichos días se contabilicen a efectos de los límites de jornadas y turnos establecidos para el crédito colectivo y el crédito individual en dicho sistema.

En todo caso, se respetarán los límites legales de vacaciones señalados en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Será de aplicación por analogía el apartado “compensación e incidencias” del referido sistema de distribución irregular de la jornada de trabajo.

d) Condiciones de aplicación de la suspensión de la relación laboral en determinados situaciones laborales:

1. Vacaciones: Se acuerda por ambas partes que no se puede fijar vacaciones durante los días de expediente de regulación de empleo, si el empleado las tuviera previamente programadas deberán trasladarse a otras fechas.

2. Descansos generados por calendarios especiales: Si en los días fijados como Expediente hay descansos programados en calendario, se anularán los descansos, se aplicará la suspensión y los descansos se programarán en otras fechas.

3. Permisos retribuidos: Con la lógica excepción de los permisos que se puedan solicitar para no ser incluido en el expediente de regulación de empleo, de acuerdo con lo indicado anteriormente, durante los días de aplicación del

expediente no ha lugar a permisos retribuidos porque el contrato de trabajo está suspendido.

Regulación de empleo extintiva.

a) Ambito personal y temporal:

Se podrá extinguir la relación laboral de los trabajadores nacidos entre del 1 de enero de 1950 y el 28 de febrero de 1953, durante el período comprendido entre el 1 de abril de 2010 y el 31 de diciembre de 2013.

b) Condiciones económicas de la extinción de empleo:

Todos estos trabajadores que vean extinguida su relación laboral tendrán derecho a una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades, conforme dispone la legislación vigente.

Esta indemnización se abonará en un pago único.

IV. EXTINCIÓN DE 351 CONTRATOS DE TRABAJO.

a) Ambito personal y temporal:

La aplicación de la regulación de empleo extintiva se hará efectiva durante el período comprendido entre el 1 de abril de 2010 y el 31 de diciembre de 2010.

Estará afectada la totalidad de los empleados de General Motors España, S.L.U., del centro de trabajo de Figueruelas (Zaragoza), conforme a los siguientes criterios de aplicación:

Podrán ser extinguidos hasta un total de 351 contratos de trabajo de entre los siguientes empleados:

1. En primer lugar empleados directos que voluntariamente así lo soliciten antes del día 9 de abril de 2010.

2. Hasta completar el número total de 351, los empleados directos por orden inverso de antigüedad en la empresa en el momento en que se proceda a la extinción del personal afectado.

Quedarán expresamente excluidos de la extinción que contempla la presente letra:

1. Los trabajadores que tengan suscrito un contrato de jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo (relevados).

2. Trabajadores que tengan suscrito un contrato de relevo (relevistas).

3. Trabajadores en situación de excedencia, a la fecha de la firma del acuerdo.

4. Todos los trabajadores que no tengan diez años de antigüedad.

5. Los trabajadores que hayan nacido antes del 10 de abril de 1957.

6. Trabajadores que tengan iniciado el proceso de incapacidad y firmado el preacuerdo con la empresa de incapacidad, salvo que quieran voluntariamente estar incluidos.

b) Condiciones económicas de la extinción de empleo:

Todos estos trabajadores que vean extinguida su relación laboral tendrán derecho a una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades, conforme dispone la legislación vigente.

Esta indemnización podrá ser abonada, a voluntad del trabajador, de la siguiente manera:

• En un pago único abonado en el plazo de treinta días a partir de la fecha de extinción del contrato

• Fraccionada y abonada mensualmente hasta el agotamiento de la indemnización siendo abonada directamente por la empresa a la cuenta corriente del trabajador; de modo que junto a la prestación por desempleo que teóricamente le corresponda percibir, bien por haberla iniciado con anterioridad a este Expediente con causa en un expediente solicitado por General Motors España, S.L.U., en los tres años anteriores a la firma de este acuerdo, o bien por la que les correspondería percibir del INEM en otro caso, calculada esta última según el promedio de bases de cotización por desempleo en los seis meses inmediatamente anteriores al inicio del período de extinción, sea el 100% del salario mensual, bruto, total y teórico, que hubiese percibido de haber estado prestando servicio.

En caso de fallecimiento o invalidez, los herederos legales del trabajador fallecido o el propio invalido o sus representantes legales en caso de incapacidad, percibirán en una sola vez la parte proporcional de la indemnización que quede pendiente.

c) Garantía de recontractación:

Se garantiza la recontractación de todos estos trabajadores, en un período de tiempo inferior a veinticuatro meses desde que se haga efectiva la extinción o individualmente, el período máximo al que se tenga derecho a prestación.

El orden de recontractación será:

1. Empleados con menor prestación por desempleo disponible.

2. Empleados forzosos por orden de mayor a menor antigüedad.

3. Empleados voluntarios por orden de menor a mayor antigüedad.

Las situaciones excepcionales se tratarán individualmente.

Si antes de llevarse a cabo la recontractación, la empresa cesara en la parte fundamental de su negocio de modo que se aprobase y aplicase un expediente de regulación de empleo extintivo, la indemnización abonada por el presente expediente 67/2010 se verá incrementada, en su caso, por la diferencia hasta alcanzar la cantidad establecida como indemnización en el hipotético nuevo expediente. Además, en dicho supuesto a aquellos trabajadores no voluntarios a los que se les aplique esta extinción, se les abonará una indemnización cuyo importe sea equivalente a la prestación por ellos percibida durante el tiempo que han tenido su contrato extinguido por causa de esta extinción.

El trabajador deberá acreditar la prestación consumida.

Todos aquellos trabajadores a los que se les ofrezca un contrato de trabajo y no lo suscriban, perderán cualquier derecho o expectativa de derecho que mantuviesen con la empresa.

d) Condiciones de la recontractación:

La recontractación de los trabajadores anteriormente indicados, se realizará mediante un contrato de relevo de duración indefinida y a tiempo completo, con reconocimiento de su última categoría profesional y de su antigüedad en la empresa a los efectos del cálculo de una posible indemnización bruta que pudiese proceder. En la medida que la organización del trabajo lo permita, los afectados mantendrán, en su caso, condiciones como la de fijo de noche, calendarios especiales, turno de noche. Asimismo, aquellos afectados que confirmen el domicilio que, a efectos de residencia, conste en la base de datos, mantendrán el plus de kilometraje.

Los trabajadores afectados por la medida extintiva y posteriormente contratados, percibirán el complemento personal que venían percibiendo con anterioridad a la extinción de su contrato una vez transcurridos el número de meses resultantes de la siguiente fórmula:

Si han optado por percibir la indemnización en un pago único:

$$\frac{\text{Indemnización total bruta percibida} + \text{Prestación teórica por desempleo} - \text{100\% del salario bruto teórico a percibir de haber continuado en la empresa}}{(\text{complemento personal}/12)}$$

Indemnización percibida por la extinción de su contrato de trabajo, más el importe total de la prestación teórica que en concepto de prestaciones por desempleo le hubiera podido corresponder hasta la fecha de su recontractación (calculada según lo anteriormente indicado) menos el 100% del salario bruto que teóricamente le hubiese correspondido percibir, de haber continuado en la empresa desde la extinción de su contrato hasta la fecha de la recontractación, dividido por una doceava parte del importe anual del complemento personal que hasta la fecha de la extinción de su contrato venía percibiendo = número de meses a partir del cual percibirá el complemento personal.

Si han optado por percibir fraccionadamente el pago de la indemnización:

Indemnización pendiente de percibir

(complemento personal/12)

El resultado de dividir la indemnización pendiente de percibir al momento de la recontractación, por una doceava parte del importe anual del complemento personal que hasta la fecha de la extinción de su contrato venía percibiendo = número de meses a partir del cual percibirá el complemento personal.

(Ver anexo 1),

C) Modificación de las condiciones de trabajo

a) Como se indica en la memoria del expediente, la forma más eficiente de afrontar la caída de la producción es suspender el turno de noche.

Por este motivo, desde la noche que va del 22 al 23 de abril de 2010 hasta el 31 de octubre de 2010, el turno de noche queda suspendido en las dos Líneas, reiniciándose la actividad en una de ellas a partir del 1 de noviembre de 2010. Ante estas razones, ambas partes acuerdan la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de todos los empleados que, mientras subsista la suspensión, total o parcial, del turno de noche, verán modificado su régimen de turnos previo requerimiento de la empresa, pasando a aplicarse al trabajador todas las condiciones que lleve implícita la modificación de turno o régimen de turnos mientras dure la citada regulación.

A medida que necesidades puntuales o el aumento de la demanda del mercado requieran ampliar la dotación de empleados en el turno de noche, tendrán preferencia para trabajar en ese turno de noche los trabajadores que con anterioridad a la actual modificación de las condiciones de trabajo, tuvieran la condición de fijos de noche, salvo que necesidades organizativas lo impidan. Se adjunta como anexo (2) a este acta la relación de trabajadores fijos de noche.

Se acompaña como anexo (3) al presente acta a fecha de este acuerdo, modelo de acuerdo individual y voluntario que podrán firmar con la empresa, los trabajadores que se vean afectados por la modificación, donde el trabajador acepta la modificación y la empresa garantizará al trabajador que al volver a prestar sus servicios en el turno de noche, se le respetarán las condiciones laborales que conlleva prestar servicios como fijo de noche.

b) Se acuerda, igualmente, la modificación del convenio colectivo en lo referente al Reglamento de Movilidad, de modo que, excepcionalmente y mientras subsistan los citados cierres parciales o totales del turno de noche, todos los trabajadores podrán sufrir una movilidad respetando los límites establecidos en la Ley, sin que dicha movilidad se vea restringida por lo dispuesto en el Reglamento de Movilidad.

D) Contrato de relevo

Todos los contratos de relevo que se firmen hasta el 31 de diciembre de 2013 que se suscriban con empleados que a 11 de marzo de 2010 estuvieran de alta en la compañía, tendrán carácter de indefinido.

Eficacia del acuerdo.

Incorporación al convenio colectivo

La representación de los trabajadores y la representación de la dirección, aprobado el presente acuerdo por mayoría de ambas partes en la comisión Permanente, se comprometen a, que tras la firma del mismo y atendiendo a que lo

negociado ha de ser parte del convenio colectivo de General Motors España, S.L.U., el acuerdo, será ratificado por la mayoría de ambas partes en la comisión negociadora del convenio colectivo, que acordará su incorporación al convenio.

El presente acuerdo se incorporará como anexo al convenio colectivo de General Motors España, S.L.U., previo trámite y conocimiento de la autoridad laboral, adquiriendo eficacia general y prevaleciendo a partir de esta fecha, en caso de contradicción, lo aquí regulado sobre las previsiones contenidas en el texto del convenio colectivo.

De no ratificarse el pacto en la comisión negociadora, el presente acuerdo quedará nulo.

ANEXO IV

Código de conducta de General Motors España

Principios ordenadores

El presente acuerdo sobre código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresa.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, con la excepción de la amonestación verbal, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

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

Impuesta la sanción, el inicio del cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición o de la resolución judicial si la hubiera.

Graduación de faltas

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- No notificar con carácter previo, o en su caso dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo.
- La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- No comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo.

Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasiona perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada.
- La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- Suplantar a otro trabajador alterando los registros y controles de entrada o salida del trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Desempeño del trabajo bajo los efectos del consumo de alcohol o drogas.

l) No observar las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e Higiene, incluida la no utilización de prendas y equipos de protección obligatorios.

Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

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

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y 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) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasiona un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros o pusiese en peligro la seguridad.

f) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

g) La introducción, venta y consumo de bebidas alcohólicas en Planta.

h) La introducción, tráfico y consumo de drogas tóxicas y estupefacientes.

i) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

j) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

k) La disminución continuada y no justificada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

l) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

n) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, salvo que sean debidos a abuso de autoridad de directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales y con perjuicio para el trabajador.

o) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas.

Conductas derivadas de dependencias

Para atender y ayudar a los empleados que padezcan problemas de alcoholismo, drogodependencias y ludopatías, la empresa pone a su disposición el programa de ayuda a empleados (PAE), tal y como se recoge en el artículo 28 del presente convenio colectivo. Siendo voluntaria la incorporación a este programa, la existencia del mismo no podrá ser utilizada para justificar actitudes o conductas que estén consignadas en este código de conducta.

Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
- Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Traslado de puesto de trabajo.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta veinte días.
- Por faltas muy graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Traslado de puesto de trabajo.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.
 - Despido.

Prescripción de faltas

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves, diez días.

Faltas graves, veinte días.

Faltas muy graves, sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La enumeración de conductas contempladas en esta norma no es exhaustiva, pudiendo aplicarse a otros casos de incumplimiento contractual no recogidos explícitamente en la norma. En estos casos, este código se aplicaría con criterios de similitud y proporcionalidad. En ningún caso las normas internas de la compañía podrán agravar la calificación de las faltas que aparece en cada apartado.

Las partes acuerdan el presente código de conducta, que entienden de forma expresa como norma más favorable y que sustituye el régimen disciplinario contemplado en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

ANEXO V

Relación de puestos de trabajo por grupo profesional y nivel salarial

Grupo	Nivel	Título del puesto
4	A	ADMINISTRATIVO CALIDAD DE PLANTA
4	A	ADMINISTRATIVO EXPEDICIONES DE RECAMBIOS
4	A	ADMINISTRATIVO RECEPCION DE MATERIALES
4	A	ALMACENERO
4	A	AYUDANTE DE LABORATORIO
4	A	CONDUCTOR
4	A	COORDINADOR DEL MOVIMIENTO Y SUMINISTRO DE MATERIALES A LINEA
4	A	OFICIAL DE PROTECCION DE PLANTA
4	A	OPERADOR DE ENTRADA DE DATOS
4	A	OPERADOR DE TRAFICO DE VEHICULOS
4	B	ADMINISTRATIVO DOCUMENTACION DE VEHICULOS FACTURADOS
4	B	ADMINISTRATIVO RECEPCION ALMACEN REPUESTOS
4	B	OPERADOR SISTEMA A.S.P./ALMACENERO
4	B	OPERADOR SISTEMA CATALYST/ALMACENERO
5	A	ADMINISTRATIVO ESPEC. AREA DE ASESORIA LEGAL
5	A	ADMINISTRATIVO ESPEC. AREA DE CALIDAD DE PLANTA
5	A	ADMINISTRATIVO ESPEC. AREA DE FIABILIDAD
5	A	ADMINISTRATIVO ESPEC. AREA DE INGENIERIA DE INSTALACIONES
5	A	ADMINISTRATIVO ESPEC. AREA DE INGENIERIA DE PRODUCCION
5	A	ADMINISTRATIVO ESPEC. AREA DE INGENIERIA DE PRODUCTO
5	A	ADMINISTRATIVO ESPEC. AREA DE LABORATORIO DE CALIDAD
5	A	ADMINISTRATIVO ESPEC. AREA DE MATERIALES
5	A	ADMINISTRATIVO ESPEC. AREA DE MOVIMIENTO DE MATERIALES
5	A	ADMINISTRATIVO ESPEC. AREA DE NUEVOS PROYECTOS
5	A	ADMINISTRATIVO ESPEC. AREA DE PLANIFICACION DE LINEAS DE MONTAJE
5	A	ADMINISTRATIVO ESPEC. AREA DE PLANIFICACION PRODUCCION PIEZAS
5	A	ADMINISTRATIVO ESPEC. AREA DE PLANTA DE ENERGIA
5	A	ADMINISTRATIVO ESPEC. AREA DE PREVENCIÓN
5	A	ADMINISTRATIVO ESPEC. AREA DE PROTECCIÓN DE PLANTA
5	A	ADMINISTRATIVO ESPEC. AREA DE PROYECTOS
5	A	ADMINISTRATIVO ESPEC. AREA DE RELACIONES INDUSTRIALES
5	A	ADMINISTRATIVO ESPEC. AREA DE VEHICULOS INDUSTRIALES Y BATERIAS
5	A	ADMINISTRATIVO ESPEC. CONTABILIDAD DE COBROS
5	A	ADMINISTRATIVO ESPEC. DE INVENTARIO
5	A	ADMINISTRATIVO ESPEC. EXPEDICION DE CONTENEDORES
5	A	ADMINISTRATIVO ESPEC. FACTURACION MATERIAL NO PRODUCTIVO
5	A	ADMINISTRATIVO ESPEC. HOJAS DE INSPECCION
5	A	ADMINISTRATIVO ESPEC. OFICINA TECNICA
5	A	ADMINISTRATIVO ESPEC. PLANIFICACIÓN PROYECTOS
5	A	ADMINISTRATIVO ESPEC. RECEPCION DE MATERIALES DE PROYECTOS E IMPORTACION
5	A	ADMINISTRATIVO ESPEC. SISTEMA EPICS
5	A	ADMINISTRATIVO ESPEC. SISTEMA GQTS
5	A	ADMINISTRATIVO ESPEC. SISTEMA SUBCONJUNTOS-SENDER
5	A	ADMINISTRATIVO ESPEC. VENTANILLA DE EXPEDICION DE CONTENEDORES
5	A	ANALISTA ASOCIADO SISTEMAS AREA DE CALIDAD
5	A	ANALISTA DE DATOS DE RECLAMACIONES DE GARANTIA
5	A	COORDINADOR DE OPERACIONES DE FERROCARRILES
5	A	OPERADOR/PROGRAMADOR SISTEMAS DE PLANTA 1
5	A	OPERADOR ALMACEN LATERALES/ CARROCERIAS-SENDER
5	A	OPERADOR ALMACEN MONTAJE FINAL-SENDER
5	A	OPERADOR ALMACEN PRETRATAMIENTO-SENDER
5	A	OPERADOR ALMACENES PINTURA Y OK/NOK-SENDER
5	A	OPERADOR DE SISTEMAS DE CONTROL DE CONSUMOS DE ENERGIA
5	A	OPERADOR PLACAS VEHICULOS/ALMACENES DEL SENDER
5	A	OPERADOR RELEVOS - SENDER
5	A	RECEPCIONISTA MOTOR POOL
5	B	ADMINISTRATIVO CONTROL DE GESTION AREA DE ACABADO FINAL
5	B	ADMINISTRATIVO CONTROL DE GESTION AREA DE MONTAJE FINAL
5	B	ADMINISTRATIVO CONTROL DE GESTION AREA DE PRENSAS
5	B	ADMINISTRATIVO CONTROL DE GESTION AREA DE PRODUCCION PINTURA
5	B	ADMINISTRATIVO CONTROL GESTION AREA CARROCERIAS
5	B	ADMINISTRATIVO CONTROL PRESUPUESTO MANO DE OBRA DIRECTA
5	B	ADMINISTRATIVO DEL DEPARTAMENTO DE INGENIERIA
5	B	ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO ARCHIVO TECNICO Y FORMULARIOS
5	B	ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO TRAFICO Y ADUANAS
5	B	ADMINISTRATIVO FACTURACION, RECLAMACIONES Y ENVIO DE VEHICULOS
5	B	ANALISTA DE CALIDAD DE AGUAS
5	B	ANALISTA DE CALIDAD DE PIEZAS
5	B	ANALISTA DE CALIDAD DE PINTURAS
5	B	AUDITOR DE NORMAS AREA DE DIRECCION DE MATERIALES
5	B	AUDITOR/COORDINADOR DE SISTEMAS DE FINANZAS
5	B	AYUDANTE DE COMPRADOR
5	B	AYUDANTE DE INGENIERO DE CALIDAD

Grupo	Nivel	Título del puesto
5	B	AYUDANTE INGENIERO METODOS Y TIEMPOS
5	B	CONTABLE DE INMOVILIZADO
5	B	CONTABLE DE NOMINAS
5	B	COORDINADOR CAMBIOS DE INGENIERIA
5	B	COORDINADOR CONFECCION CARGA/TRANSPORTE, ENVIOS ENTRE PLANTAS
5	B	COORDINADOR DE RECEPCION DE MATERIAL PRODUCTIVO
5	B	COORDINADOR DE TRAFICO TERRESTRE DE MATERIALES
5	B	COORDINADOR PROCESO DE DATOS/RECLAMAC. PROVEEDORES
5	B	COORDINADOR PROCESO DE DATOS- SISTEMA CONTROL DE PRESENCIA
5	B	COORDINADOR SENIOR PEDIDOS DE REPUESTOS
5	B	COORDINADOR SUMINISTRO DE MATERIAL PRODUCTIVO
5	B	COORDINADOR TRAFICO AEREO DE MATERIALES
5	B	COORDINADOR TRAFICO DE REPUESTOS
5	B	OPERADOR SALA A.L.D.L.
5	B	OPERADOR SALA DE CONTROL PMC
5	B	PROGRAMADOR DEL MONTAJE DE VEHICULOS
5	B	PROGRAMADOR PRODUCCION Y ENVIOS PLANTAS ALIADAS
5	B	PROGRAMADOR SISTEMA EUROPEO GQTS
5	B	SECRETARIA DEPARTAMENTO
5	B	TECNICO DE CALIDAD DE CONCORDANCIAS
5	B	TECNICO DE CALIDAD DEL PROCESO
5	B	TECNICO DE EMBALAJES
5	B	TECNICO DE FIABILIDAD
5	B	TECNICO EN MEDICION DE VIBRACIONES
5	C	ADMINISTRATIVO DE ADUANAS IMPORT/EXPORT/CANARIAS
5	C	ADMINISTRATIVO ESPEC. SISTEMA EPICS - SENDER
5	C	COORDINADOR AREA DE SENDER
5	C	COORDINADOR DE TURNO ENVIO DE MATERIALES ENTRE PLANTAS OPEL
5	C	COORDINADOR PROGRAMA EXPEDICION VEHICULOS
5	C	COORDINADOR SENIOR SUMINISTRO DE MATERIAL PRODUCTIVO
5	C	COORDINADOR SERVICIOS DE PAPELERIA, CORREOS Y EQUIPOS DE OFICINA
5	C	OPERADOR SALA DE CONTROL DE PLANTA DE ENERGIA
5	C	PROGRAMADOR BASES DE DATOS/COORDINADOR IMPLANTACION PROGRAMAS
5	C	PROGRAMADOR SENIOR DE LA PRODUCCION
5	C	TECNICO DE MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES
5	C	TECNICO DE MANTENIMIENTO DE INSTRUMENTOS DE MEDIDA
5	C	TECNICO DE MANTENIMIENTO DEL PMC
5	C	TECNICO SOPORTE SISTEMA PMC

ANEXO VI

POSICIÓN	PESOS											
	>0<=1	>1<=3	>3<=5	>5<=7	>7<=9	>9<=11	>11<=13	>13<=15	>15<=17	>17<=19	>19<=21	
	0	1	2	3	5	7	8	9	11	12	13	
	2	3	4	5	7	9	10	11	13	14	15	
	3	4	5	6	8	10	11	12	14	15	16	
	5	6	7	8	10	12	13	14	16	17	18	
	5	6	7	8	10	12	13	14	16	17	18	
	5	6	7	8	10	12	13	14	16	17	18	
	6	7	8	9	11	13	14	15	17	18	19	
	6	7	8	9	11	13	14	15	17	18	19	
	7	8	9	10	12	14	15	16	18	19	20	
	6	7	8	9	11	13	14	15	17	18	19	
	8	9	10	11	13	15	16	17	19	20	21	
	10	11	12	13	15	17	18	19	21	22	23	
	12	13	14	15	17	19	20	21	23	24	25	

ACTA DE ACUERDOS DEL XII CONVENIO COLECTIVO DE GENERAL MOTORS ESPAÑA, S.L.U.

En Figueruelas, siendo las 14.00 horas del día 28 de abril de 2010, se reúne la comisión negociadora del convenio colectivo de General Motors España, S.L.U.

Asisten en representación: De la representación de los trabajadores, don Ramón Legarre Curto, don José Juan Arceiz Villacampa, don Pedro Bona González, don José Carlos Jimeno Castillo, don Francisco Cires Ortiz, don José María Fernando Moya, doña Ana Sánchez Delgado, don Rafael Cigüenza Bonilla, don César Yagües Cebrián, don Antonio Ligorre Díaz, don Juan Pardo Arnedo y don Angel Arbonés Carilla. De la representación de la dirección, doña Paula Marín García, don Arturo Colás Máñez, don Pedro Escudero Pueyo, don Juan Manuel Cortés Ibarzo, doña Inmaculada García Tobajas, doña Mar Gasca Rubio, don Manuel Munárriz Cardiel, don Víctor Manuel Alcalde Lapiedra, don Gabriel Lecha Carbó, don Pablo Jover de Castro, don Javier Rubio Tomás y don Rafael Zapatero del Castillo. Asesor, don José Ignacio Sainz Cortés.

I. Reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos con la capacidad y legitimidad necesaria de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, consideran la actual situación de General Motors España, S.L.U., y los retos que se plantean para el futuro de la misma.

II. Las partes coinciden en que para la consecución de los mismos, la fórmula más adecuada es la de suscribir el XII convenio colectivo de General Motors España S.L.U., hasta el 31 de diciembre de 2012.

III. El asesor de la comisión negociadora y miembro del comité de empresa por el sindicato ACUMAGME, manifiesta su voluntad de ratificar el presente acuerdo al que lleguen las partes negociadoras.

En este sentido se adopta el presente acuerdo con las siguientes cláusulas: Primera. — *Vigencia del convenio.*

Queda aprobado el presente texto del 12.º convenio colectivo de General Motors España, S.L.U., para los años 2009 a 2012, ambos inclusive, elaborado por la comisión negociadora, así como sus anexos, tablas salariales, calendarios y horarios, teniendo su contenido íntegro efecto “erga omnes” desde su publicación.

Segunda. — *Incrementos y revisiones salariales.*

Con el fin de no reabrir las negociaciones con relación a los ahorros anuales de costes laborales especificados por Opel/Vauxhall, las partes acuerdan que entre los ahorros realizados y los acordados en convenio colectivo, concretamente el incremento de los años 2009 y 2010, queda condicionado al acuerdo del Foro Europeo de Empleados referente a la reducción de costes laborales en cada país y a la correlativa oferta de Plan industrial de Opel/Vauxhall para la planta de Zaragoza. Estos ahorros salariales y otros recogidos en convenio colectivo es la aportación que correspondería a Zaragoza en el plan de ahorro.

A) En el supuesto de que se acuerde dicho plan de ahorro, el incremento anual de los siguientes conceptos salariales: salario base, carencia de incentivo, complemento voluntario, pagas extras, complemento por nocturnidad, plus de trabajo en sábados, domingos y festivos y complemento de calendarios especiales, será el siguiente:

- Años 2009 y 2010: quedarán congelados a valores de 31 de diciembre de 2008. No existirá revisión alguna.

- Años 2011 y 2012: se incrementarán en un 2% sobre la base a 31 de diciembre de 2008 para 2011, y sobre la base a 31 de diciembre de 2011 para 2012. Exclusivamente para estos años, los referidos conceptos se revisarán, de forma excepcional, únicamente al alza, por la diferencia entre el 2% pactado y el IPC real de cada uno de esos años.

B) En el supuesto de que no se acuerde dicho plan de ahorros en el Foro Europeo, y, por lo tanto, si no hay compromisos de Plan industrial para la planta de Figueruelas, el incremento anual de los siguientes conceptos salariales: salario base, carencia de incentivo, complemento voluntario, pagas extras, complemento por nocturnidad, plus de trabajo en sábados, domingos y festivos y complemento de calendarios especiales, será:

- Años 2009 y 2010: se incrementarán anualmente en un 1%, sobre la base a 31 de diciembre de 2008 para 2009 y sobre la base a 31 de diciembre de 2009 para 2010. No existirá revisión alguna.

- Años 2011 y 2012: se incrementarán en un 2%, sobre la base a 31 de diciembre de 2010 para 2011 y sobre la base a 31 de diciembre de 2011 para 2012. Exclusivamente para estos años, los referidos conceptos se revisarán, de forma excepcional, únicamente al alza, por la diferencia entre el 2% pactado y el índice de precios al consumo real de cada uno de esos años.

Tercera. — *Horas extraordinarias.*

El valor de las horas extraordinarias en dinero queda descongelado a 31 de diciembre de 2008 y el incremento aplicable para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 será el mismo que se aplique a los conceptos contenidos en la cláusula segunda. La compensación que cause el efecto retroactivo por las horas ya realizadas se abonará en dinero con los atrasos correspondientes a cada uno de los años e incluso la diferencia de las horas compensadas con tiempo se retribuirá en dinero.

Cuarta. — *Prima de competitividad.*

Se acuerda el abono de la prima de competitividad para los años 2009 y 2010, por un importe de 409,64 euros por empleado en cada uno de los años, de acuerdo con las condiciones de devengo y pago de esta prima establecidos en el acta de acuerdos suscrita en fecha 4 de junio de 2004.

A partir de 31 de diciembre de 2010 dicha prima trimestral, variable y colectiva quedará eliminada y sustituida por una nueva prima anual, variable e individual, que valorará la contribución de cada trabajador a la consecución de los objetivos del negocio. Para la definición y concreción de esta prima se creará una comisión específica.

El fondo máximo disponible anualmente para el cálculo de dicha prima será igual al número de trabajadores que hayan prestado trabajo efectivo en cada año, prorrateándose los períodos de tiempo de aquellos trabajadores que han prestado trabajo efectivo durante un período inferior a un año, multiplicado por 417,83 euros para el año 2011 y por 426,19 euros para el año 2012.

Quinta. — *Prima de participación.*

Para el año 2009 se acuerda pagar la prima de participación por un importe de 73,02 euros, de acuerdo con los criterios establecidos en el XI convenio colectivo de General Motors España, S.L.U.

A partir del 31 de diciembre de 2009 desaparece la prima de participación.

Sexta. — *Paga de vacaciones flotantes.*

En el caso de que se señalen por la empresa nueve días de disfrute individual de vacaciones flotantes y no menos, el trabajador devengará la cantidad de 104,77 euros en 2009, 104,77 euros en 2010, 106,86 euros en 2011 y 109 euros en 2012, por una sola vez cada año, sin incorporar a su sueldo o salario, efectuándose su pago el día 30 del mes de junio de cada año de vigencia del convenio, excepto la correspondiente al año 2009 que será abonada en el 2010. Para los trabajadores a tiempo parcial, se calculará esta paga prorrateándola conforme a la jornada de trabajo pactada.

Excepcionalmente para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 se suprime la exigencia del requisito establecido en el párrafo anterior para el percibo de la paga de vacaciones de señalar un total de nueve días.

Séptima. — *Paga de firma de convenio por cuatro años.*

Todos los empleados, percibirán por una sola vez, sin incorporar a su sueldo o salario, y en concepto de Paga por la firma de convenio por cuatro años, la cantidad de 170 euros en 2010, 180 euros en 2011 y 200 euros en 2012.

Para los trabajadores a tiempo parcial, se calculará esta paga prorrateándola conforme a la jornada de trabajo pactada.

Para los trabajadores que han causado alta en la empresa en el año anterior, se abonará por el porcentaje de tiempo trabajado durante el mismo.

No percibirán esta paga aquellos trabajadores que hayan causado baja definitiva en la empresa en fecha anterior al abono.

Octava. — *Plus de distancia.*

El plus de distancia se regulará por las normas contenidas en la Orden de 10 de febrero de 1958 y su importe será de 0,17 euros por kilómetro en los años 2009, 2010 y 2011, y 0,18 euros por kilómetro en el año 2012.

Novena. — *Compensación por tiempo de transporte.*

Los empleados sujetos a convenio percibirán 27,81 euros mensuales, doce veces al año en 2009; 27,81 euros mensuales, doce veces al año en 2010; 28,36 euros mensuales, doce veces al año en 2011, y 28,93 euros mensuales, doce veces al año en 2012, sin incorporar a su sueldo o salario, en concepto de compensación por tiempo de transporte.

Décima. — *Categorías y niveles de nuevo ingreso.*

Se acuerda la racionalización de los salarios de nuevo ingreso de oficiales y niveles 4 y 5, aplicándose los mismos períodos de formación y el mismo porcentaje, respecto al salario de referencia de cada uno de ellos, que se aplica en el caso del especialista de nuevo ingreso

Para ello, igualmente se acuerda el establecimiento de unos nuevos niveles y categorías a las que promocionarán los empleados contratados como profesionales de oficio y los empleados contratados para los grupos profesionales 4 ó 5.

Así el empleado contratado como profesional de oficio ingresará en la empresa con la categoría de oficial de nuevo ingreso durante un plazo de treinta y seis meses, a cuya finalización pasará a la categoría de oficial de nuevo ingreso-2 durante un período de dieciocho meses a cuya finalización tras el que pasará a la categoría de oficial de 3.º.

El empleado contratado dentro del grupo profesional 4 ingresará en la empresa en el grupo profesional 4 nivel I (nuevo ingreso) durante un plazo de treinta y seis meses, transcurrido dicho plazo pasará al “grupo profesional 4 nivel I-2 (nuevo ingreso) durante un período de dieciocho meses a cuya finalización, pasará a ostentar el nivel que resulte de la valoración de las funciones de su puesto de trabajo conforme a las herramientas de valoración utilizadas en la empresa.

El empleado contratado dentro del grupo profesional 5 ingresará en la empresa en el grupo profesional 5 nivel I (nuevo ingreso) durante un plazo de treinta y seis meses, transcurrido dicho plazo pasará al grupo profesional 5 nivel I-2 (nuevo ingreso) durante un período de dieciocho meses a cuya finalización, pasará a ostentar el nivel que resulte de la valoración de las funciones de su puesto de trabajo conforme a las herramientas de valoración utilizadas en la empresa.

Considerando el conocimiento que sobre la empresa ya tienen los trabajadores que asciendan como consecuencia de una promoción interna. Las promociones que se produzcan desde el grupo profesional obrero (especialista y profesional de oficio) al grupo profesional de empleados (grupos profesionales 4 y 5) serán siempre, según el puesto a ocupar, al nivel grupo profesional 4 nivel I (nuevo ingreso)” o grupo profesional 5 nivel I (nuevo ingreso) y el empleado precisara realizar un período de formación de veinticuatro meses a cuya finalización, pasará a ostentar el nivel que resulte de la valoración de las funciones de su puesto de trabajo conforme a las herramientas de valoración utilizadas en la empresa.

En todos los casos se respetarán aquellas condiciones salariales que “ad personam” supongan una mejora sobre las indicadas para cada categoría o grupo profesional a las que el empleado sea promocionado.

Undécima. — *Sistema de distribución irregular de la jornada de trabajo.*

Los nuevos valores dispuestos, más adelante, para los turnos de recuperación en fin de semana, no serán aplicables para el crédito colectivo que a fecha de hoy tiene la compañía con los trabajadores (veinticinco días), si antes de agotar el crédito colectivo actual se señalaran nuevos paros técnicos, a estos les serán de aplicación los nuevos valores aquí pactados.

Los turnos de recuperación en fin de semana se compensarán con el valor de 1,25, y las jornadas de recuperación con cargo a vacaciones y trabajo en descansos programados de lunes a viernes (domingo a jueves en el turno de noche) se compensarán con el valor de horas ordinarias. En ambos casos, si el crédito individual del empleado es negativo la compensación será en tiempo. Si el crédito individual del empleado es positivo, la norma general es la compensación en dinero, salvo que por acuerdo de ambas partes se decida la compensación en tiempo.

Las jornadas de paro técnico se recuperarán, siempre que los requerimientos del mercado lo demanden, incrementando el número de días de producción (jornadas de recuperación) o mediante la realización de turnos de producción en viernes noche y/o sábado mañana (turnos de recuperación en fin de sema-

na), éstos últimos siempre que no haya en marcha medidas de regulación de empleo suspensivas y las causas que propiciaron dichas medidas fueran coyunturales (expedientes suspensivos o extintivos no ligados a reestructuraciones), salvo que previamente las partes acuerden la programación de un turno de recuperación, por áreas o por líneas, motivados por causas graves.

Los turnos adicionales de producción en fin de semana, implican un crédito a favor del empleado que se compensará a su criterio, una vez saldado su crédito negativo en su caso, de la siguiente forma:

- En dinero con el valor de la hora extra.
- Con un día de descanso más la diferencia en efectivo entre ese día de descanso y el valor del mismo al precio de hora extra.

- En descanso, con el valor de la hora extra.

Duodécima. — *Calendario de 2010.*

Se acompaña al presente acta el calendario de 2009 y 2010, se acuerda el cambio de festivo del 24 de agosto al 11 de octubre de 2010.

Decimotercera. — *Medidas relativas a la conciliación de la vida familiar y al Plan de igualdad.*

Atendiendo al diagnóstico de situación suscrito entre la dirección de la compañía y la representación de los trabajadores dentro de la comisión de igualdad se acuerdan las medidas de conciliación de la vida familiar siguientes:

- Adaptación del texto del convenio recogiendo el contenido de la Ley.
- Se acuerda que el tiempo de dieciséis horas al año para la asistencia a consulta médica, previsto en el convenio, podrá ser usado para acompañar a hijos menores, o mayores de 18 años minusválidos, con una discapacidad superior al 65%, siempre que se acredite de la misma manera que se venía exigiendo en el convenio y, además, el trabajador justifique fehacientemente que fue él quien acompañó al menor o minusválido.

Estas medidas sólo pueden entenderse dentro del marco de un Plan de igualdad y su vigencia queda condicionada a que al presente convenio se acompañe un Plan de igualdad acordado por las partes.

Decimocuarta. — *Permisos y licencias.*

Las partes acuerdan que el trabajador podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, enfermedad grave o intervención quirúrgica con anestesia total o epidural, de hijos, nietos, padres, abuelos, hermanos, tanto naturales como políticos en todos los casos anteriores, y cónyuge por el tiempo de dos días naturales en la provincia de Zaragoza y cuatro días naturales en el resto. Los trabajadores en turno de noche podrán comenzar a disfrutar de este permiso, cuando se trate de una intervención quirúrgica programada en la jornada anterior a la operación, siempre que el número de días laborables de permiso resulte el mismo. Justificantes: certificado médico que acredite específicamente la hospitalización, la gravedad o intervención quirúrgica con anestesia total o epidural o el reposo domiciliario. Documento en el que se acredite el parentesco.

En los permisos anteriormente indicados el trabajador comenzará su disfrute el mismo día del hecho causante, debiendo disfrutarse todos los días de forma consecutiva. No obstante, se acuerda que el trabajador podrá comenzar el disfrute en día posterior al hecho causante, siempre y cuando, dure la causa y sea por los mismos días laborales que le hubieren correspondido de haber comenzado el día del hecho causante.

Decimoquinta. — *Reprogramación en incapacidad temporal.*

Se reprogramarán los días de vacaciones generados y no disfrutados en el año anterior tomando como base para la reprogramación hasta un máximo de doce meses inmediatamente anteriores a causar alta por incapacidad temporal, siempre y cuando la baja por incapacidad temporal se haya iniciado antes de comenzar el período de disfrute de las vacaciones.

La fijación del disfrute de todos los días a reprogramar será de común acuerdo entre el trabajador y la empresa, siendo ésta quien los señale en caso de desacuerdo.

En todo caso, el trabajador deberá solicitar la reprogramación dentro de los 30 días inmediatamente posteriores al alta por incapacidad temporal.

Las bajas por incapacidad temporal con causa en riesgo del embarazo u otra relacionada con la maternidad, se regularán por lo establecido en la legislación vigente, en todo caso.

En todos aquellos casos en que las vacaciones sean reprogramadas, no se abonará el complemento de incapacidad temporal, o, si éste se hubiese abonado, se descontará el mismo.

Decimosexta. — *Compromiso de contratación en el marco del expediente 67/2010.*

Todos los contratos de relevo que a partir de la fecha del presente acuerdo se suscriban hasta el 31 de diciembre de 2013 con empleados que están en alta en la empresa a fecha 12 de marzo de 2010, se formalizarán mediante un contrato de duración indefinida.

Decimoséptima. — *Jubilación obligatoria a los 65 años.*

Se establece la jubilación obligatoria a la edad de 65 años para todos los trabajadores de General Motors España, S.L.U., sin excepción, incluidos el personal directivo. En consecuencia, cumplida esa edad, el trabajador causará baja en la empresa.

Este artículo se dispone en el marco de un plan social de reestructuración, acordado entre representantes de los trabajadores y dirección de la empresa y autorizado por la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza en expediente número 67/2010, que se motiva en la futura viabilidad de la empresa y

un plan social responsable y que afecta a la totalidad de los trabajadores de General Motors España, S.L.U., del centro de trabajo de Figueruelas.

Dicho plan social de la empresa tiene como objetivo tanto la reducción del número de terminaciones forzosas como el favorecimiento de políticas activas de empleo, tales como que todos los contratos de relevo que a partir de la fecha del presente acuerdo se suscriban hasta el 31 de diciembre de 2013 con empleados que están en alta en la empresa a fecha 12 de marzo de 2010, se formalizarán mediante un contrato de duración indefinida.

Decimoctava. — *Ayuda de vivienda.*

A la firma del presente acuerdo quedará sin efecto la política de ayuda para la adquisición de vivienda, no obstante continuarán abonándose las ayudas concedidas con anterioridad hasta su extinción, no generándose ninguna nueva.

Decimonovena. — *Información al comité de empresa.*

Es compromiso de la empresa facilitar una amplia y cumplida información, siempre dentro de los límites que aconseja la prudencia y el secreto profesional, y, en ningún caso, limitar la información convencionalmente acordada hasta ahora. No obstante, se acuerda que, ante una posible omisión, toda la información que de conformidad con el convenio colectivo deba darse al comité de empresa o sección sindical, la empresa la tendrá a disposición del comité de empresa, así como de las secciones sindicales, y la facilitará en el momento que le sea requerida por estos, cumpliendo así con cualquier obligación de informar.

Vigésima. — *Complemento de incapacidad y contrato de relevo.*

El programa de complemento de incapacidad y el de contrato de relevo quedan renovados, y se aplicarán, conforme estable este convenio con las modificaciones establecidas por la actual legislación.

Vigésima primera. — *Cooperación en la mejora de la productividad.*

Es voluntad de ambas partes cooperar en un sistema de racionalización de trabajo que permita crear un entorno laboral más seguro, competitivo y eficiente para la compañía, persiguiendo siempre la mejora de los procesos productivos y administrativos.

Vigésima segunda. — *Acuerdo de 23 de marzo de 2010.*

Las partes firmantes acuerdan la inclusión del contenido del acuerdo del expediente de regulación de empleo 67/2010, firmado el 23 de marzo de 2010 en el convenio colectivo.

Vigésima tercera. — *Formación fuera de la jornada de trabajo.*

Los cursos de formación requeridos por la empresa y reuniones convocadas por la misma, si se realizan fuera de la jornada de trabajo, se compensarán a razón de una hora de formación o reunión por una hora de compensación.

Vigésima cuarta. — *Comisión mixta.*

Esta comisión integrada por miembros de la comisión negociadora del convenio que hayan firmado el mismo, entenderá de la interpretación y aplicación de todos los acuerdos estatutarios suscritos en General Motors España, S.L.U., y que se acompañan como anexo al presente convenio colectivo.

Vigésima quinta. — *Porcentaje de oficiales.*

La dirección de la compañía se compromete a mantener año a año, en el período 2009-2012, el porcentaje de oficiales de 1.ª sobre el total de plantilla de profesionales de oficio, excluidos en ambos casos para el cómputo los oficiales acogidos al contrato de jubilación parcial. Para ello, se comparará la situación a 31 de diciembre de cada año con la situación de partida a fecha de firma de convenio (62% de oficiales de 1.ª), y se proveerá la cobertura de vacantes necesaria para cumplir ese porcentaje.

Respecto al resto de oficiales, la dirección de la compañía adquiere el compromiso de cubrir con oficiales de 3.ª un número de vacantes idéntico al número de oficiales de 2.ª que se acojan al contrato de relevo en cada uno de los años.

La cobertura de vacantes se hará a través de un sistema similar al utilizado para la selección de coordinadores y técnicos de mantenimiento.

Vigésima sexta. — *Dotación económica al comité de empresa.*

Excepcionalmente, para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 General Motors España, S.L.U., se compromete a abonar al comité de empresa la cantidad de 6.000 euros, para sufragar los gastos generados en el desempeño de sus funciones.

Registro y publicación. — El presente acuerdo de convenio colectivo, cumpliendo los requisitos legales, será presentado para registro y publicación en los términos del artículo 90 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores. La representación de los trabajadores y la dirección de la empresa en el seno de la comisión negociadora firman el presente texto del XII convenio colectivo en prueba de conformidad y para la debida constancia.

SECCION SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

BORDALBA

Núm. 7.210

El Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 20 de diciembre de 2006, aprobó el presupuesto municipal para el ejercicio 2006, nivelado en ingresos y gastos, en la cuantía de 102.000 euros.

En consecuencia, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 169 del texto refundido de la Ley de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto

legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se hace público para que los interesados puedan examinarlo en la Secretaría municipal en el plazo de quince días, a contar desde la publicación del presente anuncio, y presentar en su caso las reclamaciones que estimen oportuno, haciendo notar que transcurrido dicho plazo, si no se formulan reclamaciones, el presupuesto quedará definitivamente aprobado de forma automática.

Bordalba a 22 de abril de 2010. — El alcalde, Antonio Esteras Esteras.

BORDALBA

Núm. 7.211

El Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 19 de septiembre de 2007, aprobó el presupuesto municipal para el ejercicio 2007, nivelado en ingresos y gastos, en la cuantía de 151.000 euros.

En consecuencia, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 169 del texto refundido de la Ley de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se hace público para que los interesados puedan examinarlo en la Secretaría municipal en el plazo de quince días, a contar desde la publicación del presente anuncio, y presentar en su caso las reclamaciones que estimen oportuno, haciendo notar que transcurrido dicho plazo, si no se formulan reclamaciones, el presupuesto quedará definitivamente aprobado de forma automática.

Bordalba a 22 de abril de 2010. — El alcalde, Antonio Esteras Esteras.

BORDALBA

Núm. 7.212

El Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 27 de agosto de 2008, aprobó el presupuesto municipal para el ejercicio 2008, nivelado en ingresos y gastos, en la cuantía de 172.000 euros.

En consecuencia y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 169 del texto refundido de la Ley de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se hace público para que los interesados puedan examinarlo en la Secretaría municipal en el plazo de quince días, a contar desde la publicación del presente anuncio, y presentar en su caso las reclamaciones que estimen oportuno, haciendo notar que transcurrido dicho plazo, si no se formulan reclamaciones, el presupuesto quedará definitivamente aprobado de forma automática.

Bordalba a 22 de abril de 2010. — El alcalde, Antonio Esteras Esteras.

BUBIERCA

Núm. 7.204

El Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 21 de diciembre de 2006, aprobó el presupuesto municipal para el ejercicio 2006, nivelado en ingresos y gastos, en la cuantía de 191.000 euros.

En consecuencia, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 169 del texto refundido de la Ley de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se hace público para que los interesados puedan examinarlo en la Secretaría municipal en el plazo de quince días, a contar desde la publicación del presente anuncio, y presentar en su caso las reclamaciones que estimen oportuno, haciendo notar que transcurrido dicho plazo, si no se formulan reclamaciones, el presupuesto quedará definitivamente aprobado de forma automática.

Bubierca a 22 de abril de 2010. — El alcalde, Antonio Borque Cubero.

BUBIERCA

Núm. 7.205

El Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 10 de septiembre de 2007, aprobó el presupuesto municipal para el ejercicio 2007, nivelado en ingresos y gastos, en la cuantía de 156.100 euros.

En consecuencia, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 169 del texto refundido de la Ley de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se hace público para que los interesados puedan examinarlo en la Secretaría municipal en el plazo de quince días, a contar desde la publicación del presente anuncio, y presentar en su caso las reclamaciones que estimen oportuno, haciendo notar que transcurrido dicho plazo, si no se formulan reclamaciones, el presupuesto quedará definitivamente aprobado de forma automática.

Bubierca a 22 de abril de 2010. — El alcalde, Antonio Borque Cubero.

BUBIERCA

Núm. 7.206

El Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 6 de noviembre de 2008, aprobó el presupuesto municipal para el ejercicio 2008, nivelado en ingresos y gastos, en la cuantía de 143.000 euros.

En consecuencia, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 169 del texto refundido de la Ley de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se hace público para que los interesados puedan examinarlo en la Secretaría municipal en el plazo de quince días, a contar desde la publicación del presente anuncio, y presentar en su caso las reclamaciones que estimen oportuno, haciendo notar que transcurrido dicho plazo, si no se formulan reclamaciones, el presupuesto quedará definitivamente aprobado de forma automática.

Bubierca a 22 de abril de 2010. — El alcalde, Antonio Borque Cubero.

CASPE

Núm. 7.268

ANUNCIO de exposición pública y período voluntario de cobranza correspondiente al segundo semestre de 2009 de las tasas por suministro de agua y alcantarillado y del canon de saneamiento.

Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 21 de abril de 2010 se ha aprobado y dispuesto el sometimiento a exposición pública del padrón de las tasas por suministro de agua y alcantarillado y del canon de saneamiento de la Comunidad Autónoma de Aragón correspondiente al segundo semestre de 2009.

EXPOSICIÓN PÚBLICA: El padrón se encuentra expuesto al público en las oficinas del Servicio de Intervención-Tesorería por término de quince días hábiles a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOPZ.

PLAZO DE INGRESO: El plazo de ingreso en período voluntario se extenderá desde el 1 de junio al 2 de agosto de 2010.

LUGAR Y FORMA DE PAGO: El pago podrá efectuarse en las cuentas señaladas a tal efecto por el Ayuntamiento. Para poder realizar el abono de estas cuotas, cada contribuyente recibirá la documentación necesaria, de la cual la "carta de pago" le será diligenciada de "recibí" en el momento del abono de la cuota. Los contribuyentes que dentro de los primeros veinte días del período de cobranza no hayan recibido la documentación mencionada podrán reclamarla en las oficinas del Servicio de Intervención-Tesorería, sin que su falta de recepción exima de la obligación de realizar el pago. Los recibos domiciliados se cargarán en las cuentas señaladas por los contribuyentes.

PROCEDIMIENTO DE APREMIO: Transcurrido el período voluntario de pago se iniciará el período ejecutivo, que determinará, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 161 de la Ley General Tributaria, la exigencia de los intereses de demora y los recargos del período ejecutivo en los términos de los artículos 26 y 28 de la citada Ley y, en su caso, de las costas del procedimiento de apremio.

RÉGIMEN DE RECURSOS:

- Tasas por suministro de agua y alcantarillado:

- Recurso de reposición ante el Ayuntamiento de Caspe, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de finalización de la exposición pública del padrón. Contra su desestimación expresa o presunta cabe recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de la notificación de la resolución del recurso de reposición si fuese expresa, y, si no lo fuese, en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquél en que se produzca el acto presunto.

- Canon de saneamiento:

- Con carácter potestativo, recurso de reposición ante el Instituto Aragonés del Agua, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de finalización del período voluntario de pago.

- Reclamación económico-administrativa ante la Junta de Reclamaciones Económico-Administrativas de la Comunidad Autónoma de Aragón, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de finalización del período voluntario de pago o, en su caso, al de la notificación expresa o presunta de la resolución del recurso previo de reposición.

No podrá simultanearse la interposición del recurso de reposición y la reclamación económico-administrativa.

Caspe, 3 de mayo de 2010. — La alcaldesa, María Teresa Francín Piquer.

CUARTE DE HUERVA

Núm. 7.264

Moldes Cuarte, S.L.L., ha solicitado licencia para establecer la actividad de taller de mecanizado, fabricación de moldes de inyección, con emplazamiento en camino de Ralenco, 8 duplicado, nave 4.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 65.2 de la Ley 7/2006, de 22 de junio, de Protección Ambiental de Aragón, a fin de que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad de referencia puedan formular por escrito, que presentarán en la Secretaría del Ayuntamiento, las observaciones pertinentes durante el plazo de quince días hábiles, contado desde el día siguiente al de su publicación en el BOPZ.

Cuarte de Huerva a 3 de mayo de 2010. — El alcalde, Jesús Pérez Pérez.

CUARTE DE HUERVA

Núm. 7.369

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, habiendo resultado imposible la notificación personal, se procede a practicar a través del presente anuncio la notificación a los ciudadanos extranjeros que se citarán del siguiente decreto, dictado por la Alcaldía-Presidencia en fecha 6 de mayo actual:

«Visto el expediente incoado para la renovación o, en su defecto, caducidad, de las inscripciones padronales de los ciudadanos extranjeros no comunitarios sin autorización de residencia permanente,

Intentada la notificación del preaviso de la caducidad a los ciudadanos que se citarán en el domicilio que aparece en las inscripciones del padrón de habitantes, y habiendo resultado infructuosa,

Visto que, finalmente, tales ciudadanos no han realizado la renovación preceptiva en plazo, según lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local,

De acuerdo con lo establecido en la Resolución de 28 de abril de 2005 de la presidenta del Instituto Nacional de Estadística y del director general de Cooperación Local, por la que se dictan instrucciones técnicas a los Ayuntamientos sobre el procedimiento para acordar la caducidad de las inscripciones padronales de los extranjeros no comunitarios sin autorización de residencia permanente que no sean renovadas cada dos años, publicada en el "Boletín Oficial del Estado" núm. 128, de 30 de mayo, y artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común,

HE RESUELTO:

Primero. — Declarar la caducidad y acordar la baja por caducidad de las inscripciones padronales de los siguientes ciudadanos extranjeros no comunitarios sin autorización de residencia permanente:

Nombre y apellidos, domicilio y fecha de caducidad de inscripción

Julissa de la Rosa Ovaes. Mosén Pedro Rubio, 11, 4 E. 26/02/2010.

Sebastián Alirio Romo. Foro Romano, 8, 1 C. 28/02/2010.

Nicolás Romo. Foro Romano, 8, 1 C. 28/02/2010.

Segundo. — Notificar la presente resolución a los interesados (relacionados en el punto anterior) en la forma prevista en los artículos 58 y siguientes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Tercero. — Dar cuenta al Pleno de la presente resolución en la primera sesión ordinaria que éste celebre».

Contra este acto administrativo, que es definitivo en vía administrativa, cabe la interposición de los siguientes recursos:

— Con carácter potestativo, recurso de reposición ante la Alcaldía-Presidencia en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de su notificación, el cual se entenderá presuntamente desestimado por el transcurso de un mes desde su interposición sin que se haya notificado la resolución expresa del recurso.

— Directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Zaragoza, en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de su notificación.

Contra la desestimación presunta del recurso potestativo de reposición cabe la interposición de recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Zaragoza en el plazo de seis meses, contados desde el día siguiente a aquel en que finalice el plazo de un mes desde la interposición del recurso sin que se le hubiere notificado la resolución expresa del mismo.

No obstante podrá interponerse cualquier otro recurso que se considere conveniente.

Cuarto de Huerva a 6 de mayo de 2010. — El alcalde, Jesús Pérez Pérez.

EJEA DE LOS CABALLEROS

Núm. 7.373

Tomás Mena Villa, en representación de Farm Bio Control, S.L., ha solicitado licencia ambiental de actividades clasificadas para almacenamiento y comercialización de biocidas, fitosanitarios, productos químicos para el tratamiento del agua, adictivos animales, detergentes y jabones en la nave 16, parcelas 5-6, del polígono industrial de Valdeferrín, en Ejea de los Caballeros.

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

Ejea de los Caballeros a 4 de mayo de 2010. — El alcalde, Javier Lambán Montañés.

ESCATRON

Núm. 7.453

El Pleno del Ayuntamiento, en su sesión de 7 de mayo de 2010, ha aprobado provisionalmente los siguientes padrones correspondientes al año 2010:

- Impuesto de vehículos de tracción mecánica.
- Tasa por tenencia y rescate de perros.
- Tasa por reserva de espacios y entrada a través de aceras (vados).
- Tasa por derechos de enganche y ejecución de obras acometidas agua y alcantarillado (de los años 2004 al 2009).

Estos padrones se someten a información pública durante quince días a partir de esta publicación. En caso de que no se presenten reclamaciones el acuerdo se entenderá aprobado con carácter definitivo.

El cobro de recibos se realizará en período voluntario del 15 de junio al 31 de julio, para los no domiciliados en las oficinas del Ayuntamiento (de 11.00 a 13.00), y los domiciliados se cargarán en las respectivas cuentas el 15 de junio.

Transcurrido el período voluntario sin que se haya efectuado el pago, las deudas serán exigidas por procedimiento de apremio y devengarán el recargo de apremio, intereses y, en su caso, las costas que produzcan.

Escatrón, 12 de mayo de 2010. — La alcaldesa, María Carmen Aguerri Puel.

FUENTES DE EBRO

Núm. 7.424

Por resolución de Alcaldía de fecha 11 de mayo de 2010 se aprobó la adjudicación provisional del contrato del servicio de actuaciones de orquestas y discomóviles los días 14 y 15 de mayo, 28 de agosto, 28, 29 y 30 de septiembre y 1 y 2 de octubre de 2010.

Lo que se publica a los efectos del artículo 135.3 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.

Resumen de la adjudicación:

1. *Entidad adjudicadora:*

- a) Organismo: Ayuntamiento de Fuentes de Ebro.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.
- c) Número de expediente: 6/2010.

2. *Objeto del contrato:*

- a) Tipo de contrato: Servicios.
- b) Descripción del objeto: Actuaciones de orquestas y discomóviles los días 14 y 15 de mayo, 28 de agosto, 28, 29 y 30 de septiembre y 1 y 2 de octubre de 2010.

3. *Tramitación y procedimiento:*

- a) Tramitación: Urgente.
 - b) Procedimiento: Negociado sin publicidad.
4. *Precio del contrato:* 59.800 euros y 10.764,00 euros de IVA.

5. *Adjudicación provisional:*

- a) Fecha: 11 de mayo de 2010.
- b) Contratista: Felix Cartagena, S.L.
- c) Nacionalidad: Española
- d) Importe de adjudicación: 59.800 euros y 10.764 euros de IVA.

Fuentes de Ebro a 12 de mayo de 2010. — La alcaldesa, María Pilar Palacín Miguel.

ILLUECA

Núm. 7.378

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 102.3 y 88 de la Ley General Tributaria y del Reglamento de Recaudación, respectivamente, se hace público:

Primero. — Que por decreto de Alcaldía de fecha 4 de mayo de 2010 fue aprobado el padrón del impuesto sobre bienes inmuebles de naturaleza urbana y rústica correspondiente al período impositivo 2010. El citado padrón se halla expuesto al público en las oficinas de este Ayuntamiento durante el plazo de quince días hábiles, a fin de que los interesados legítimos puedan examinarlo y presentar las alegaciones que consideren oportunas. Igualmente podrán formular ante el alcalde el recurso de reposición regulado en el artículo 14.2 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de la finalización del antedicho período de exposición.

Segundo. — Que el plazo de ingreso voluntario de las deudas correspondientes al impuesto sobre bienes inmuebles de naturaleza urbana y rústica correspondiente al período impositivo 2010 será único y abarcará desde el día 1 de junio de 2010 hasta el día 1 de agosto de 2010.

Los contribuyentes afectados podrán realizar el pago de las deudas tributaria en cualquier entidad bancaria o caja de ahorros colaboradora con este Ayuntamiento si está en período voluntario.

Transcurrido el período voluntario de pago se iniciará el período ejecutivo, que determinará el devengo de los recargos del período ejecutivo y del interés de demora, de acuerdo con lo previsto en los artículos 25 a 28, 62 y 161 de la Ley General Tributaria.

Illueca a 4 de mayo de 2010. — El alcalde, Fernando J. Escribano Cano.

JAULIN

Núm. 7.314

De conformidad con lo establecido en los artículos 208 a 212 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales se somete, por espacio de quince días, a exposición pública de la cuenta general del ejercicio de 2009, con sus justificantes y el informe de la Comisión de Cuentas.

Durante ese plazo y ocho días más se podrá examinar y se admitirán por escrito las reclamaciones, reparos u observaciones que los interesados estimen oportunas.

Jaulín a 30 de abril de 2010. — El alcalde, Jesús J. Ortilés Lobera.

MANCOMUNIDAD DE ABASTECIMIENTO NONASPE-FABARA

Núm. 7.454

Transcurrido el plazo de exposición pública sin que se hayan formulado reclamaciones, ha quedado definitivamente aprobado el presupuesto de la Mancomunidad de Abastecimiento Nonaspe-Fabara correspondiente al ejercicio 2010, aprobado inicialmente por acuerdo plenario de 14 de abril de 2010, en virtud de lo dispuesto en el artículo 169.1 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales. En cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente, se hace público el resumen por capítulos del presupuesto aprobado como anexo al presente y se hace constar que la Mancomunidad no

cuenta con plantilla de personal. Contra el acuerdo citado, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, dentro del plazo de los dos meses siguientes al día de la publicación del presente en el BOPZ.

Fabara a 12 de mayo de 2010. — El alcalde-presidente, Francisco Javier Doménech Villagrasa.

ANEXO

Presupuesto ejercicio 2010

Estado de gastos

- A) Operaciones corrientes:
 2. Gastos en bienes corrientes y servicios, 89.300.
 3. Gastos financieros, 5.000.
 Total, 94.300 euros.
- B) Operaciones de capital:
 9. Pasivos financieros, 12.000.
 Total, 12.000 euros.
 Total presupuesto de gastos, 106.300 euros.

Estado de ingresos

- A) Operaciones corrientes:
 3. Tasas y otros ingresos, 40.000.
 4. Transferencias corrientes, 66.000.
 5. Ingresos patrimoniales, 300.
 Total, 106.300 euros.
 Total presupuesto de ingresos, 106.300 euros.

NOVALLAS

Núm. 7.389

Aprobado inicialmente el documento proyecto de modificación puntual de las ordenanzas de las normas subsidiarias del planeamiento de Novallas, redactado por el arquitecto don José Baigorri, arquitecto asesor municipal, de abril de 2010, que consta en el expediente, por acuerdo del Pleno de fecha 29 de abril de 2010 se somete a información pública por plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el BOPZ.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales referenciadas, para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

Quedan suspendidas las licencias de parcelación, edificación y demolición en las siguientes áreas afectadas, ya que suponen una modificación del régimen urbanístico vigente.

Las áreas afectadas son las siguientes: Usos suelo urbano.

Novallas a 6 de mayo de 2010. — El alcalde, H. Jesús Fernández.

NOVALLAS

Núm. 7.394

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria de 29 de abril de 2010, ha aprobado con carácter inicial la modificación del Reglamento regulador de los servicios funerarios del municipio de Novallas.

Dicho expediente se somete a información pública mediante anuncio que se publica en el BOPZ y en el tablón de anuncios de la entidad local. En el plazo mínimo de treinta días, los vecinos e interesados legítimos podrán examinar el expediente y formular reclamaciones, reparos u observaciones. Transcurrido el plazo de referencia y si no se ha presentado ninguna alegación o reclamación se entenderá definitivamente aprobado y se procederá a la publicación de su texto íntegro en el BOPZ y en el tablón de anuncios de la entidad local, y en todo caso se cumplirán los trámites y plazos establecidos en los artículos 132 y 133 del Decreto 347/2002, de 19 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento de Bienes, Actividades, Servicios y Obras de las Entidades Locales de Aragón.

Novallas a 29 de abril de 2010. — El alcalde-presidente, H. Jesús Fernández.

NOVALLAS

Núm. 7.438

De conformidad con el acuerdo plenario de 29 de abril de 2010, por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria del procedimiento abierto, atendiendo a la oferta económicamente más ventajosa, con varios criterios de adjudicación, para la adjudicación del contrato de obras de proyecto de ejecución edificio para Casa Consistorial y dependencias para Cultura, Ciencia y Desarrollo de Novallas, 2.ª fase terminación, separata terminación 1.ª fase, cierre de fachadas y puesta en uso de planta baja, conforme a los siguientes datos:

1. Entidad adjudicadora:

- a) Organismo: Ayuntamiento de Novallas.
 b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.

2. Objeto del contrato:

a) Descripción del objeto: Proyecto de ejecución edificio para Casa Consistorial y dependencias para Cultura, Ciencia y Desarrollo de Novallas, 2.ª fase terminación, separata terminación 1.ª fase, cierre de fachadas y puesta en uso de planta baja.

b) División por lotes y número:

c) Lugar de ejecución: Novallas.

d) Plazo de ejecución: Cuatro meses.

3. Tramitación y procedimiento:

a) Tramitación: Urgente.

b) Procedimiento: Abierto.

4. *Presupuesto base de licitación*: Importe total: 234.638,75 euros, más IVA de 37.542,20 euros. Total de 272.180,95 euros.

5. *Garantía provisional*: 3%.

6. Obtención de documentación e información:

a) Entidad: Ayuntamiento de Novallas.

b) Domicilio: Plaza San Antón, sin número.

c) Localidad y código postal: 50510 Novallas.

d) Teléfono: 976 198 292.

e) Telefax: 976 198 157.

f) Fecha límite de obtención de documentos e información: Veintiséis días naturales desde publicación anuncio BOPZ.

7. Requisitos específicos del contratista:

• Clasificación (grupos, subgrupos y categoría):

— Grupo: C, subgrupo: 4, categoría: b.

— Grupo: C, subgrupo: 6, categoría: b.

— Grupo: I, subgrupo: 6, categoría: b.

8. Criterios de valoración de las ofertas:

9. Presentación de las ofertas:

a) Fecha límite de presentación: Veintiséis días naturales desde publicación en BOPZ del presente anuncio, a las 13.00 horas.

b) Documentación a presentar: La indicada en el pliego.

c) Lugar de presentación:

1.º Entidad: Ayuntamiento de Novallas.

2.º Domicilio: Plaza San Antón, sin número.

3.º Localidad y código postal: 50510 Novallas.

10. Apertura de las ofertas:

a) Entidad: Ayuntamiento de Novallas.

b) Domicilio: Plaza San Antón, sin número.

c) Localidad: 50510 Novallas.

d) Fecha: Se indicará.

11. *Otras informaciones*: En las oficinas municipales.

12. *Gastos de anuncios*: A cargo del adjudicatario.

13. *Perfil de contratante donde figuren las informaciones relativas a la convocatoria y donde pueden obtenerse los pliegos*: Página DPZ.

Novallas a 5 de mayo de 2010. — El alcalde, H. Jesús Fernández Cornago.

PERDIGUERA

Núm. 7.269

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Perdiguera para el ejercicio 2010, al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquél del presupuesto general de la entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

Presupuesto 2010

Estado de gastos

1. Gastos de personal, 252.500.
 2. Gastos en bienes corrientes y servicios, 412.700.
 4. Transferencias corrientes, 14.000.
 6. Inversiones reales, 250.800.

Total presupuesto, 930.000 euros.

Estado de ingresos

1. Impuestos directos, 165.000.
 2. Impuestos indirectos, 15.000.
 3. Tasas, precios públicos y otros ingresos, 159.000.
 4. Transferencias corrientes, 177.000.
 5. Ingresos patrimoniales, 149.000.
 7. Transferencias de capital, 265.000.

Total presupuesto, 930.000 euros.

Plantilla de personal

FUNCIONARIOS DE CARRERA:

— Una plaza de secretario-interventor. Grupo: A. Subgrupo: A1/A2. Nivel:

26. Escala: Cuerpo de secretarios de habilitación estatal.

— Una plaza de operario de obras y servicios múltiples. Grupo: E. Subgrupo: Agrupaciones profesionales. Nivel: 14.

PERSONAL LABORAL:

— Una plaza de auxiliar administrativo/a de Administración General.

— Una plaza de auxiliar de biblioteca.

- Una plaza de socorrista.
- Una plaza de monitor/a de ludoteca.
- Dos plazas de limpiador/a.
- Dos plazas de animador/a comunitaria.
- Una plaza de peón de parques y jardines.
- Dos plazas de monitor/a Escuela de Verano.

Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establece la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Perdiguera a 5 de mayo de 2010. — El alcalde, José Manuel Usón Alcubierre.

PIEDRATAJADA

Núm. 7.259

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 212 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete a información pública la cuenta general del presupuesto de 2009, con sus justificantes y el informe de la Comisión Especial de Cuentas, por término de quince días.

Durante dicho plazo y ocho días más se admitirán los reparos que puedan formularse por escrito, que serán examinados por dicha Comisión, que practicará cuantas comprobaciones sean necesarias emitiendo nuevo informe.

Piedratajada, 3 de mayo de 2010. — El alcalde, Angel Arbués Garasa.

PIEDRATAJADA

Núm. 7.261

El Pleno del Ayuntamiento de Piedratajada, con fecha 30 de abril de 2010, ha aprobado inicialmente su presupuesto anual para 2010.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública y audiencia de los interesados en la Secretaría del Ayuntamiento por el plazo de quince días, durante los cuales podrán presentarse las alegaciones, reclamaciones y sugerencias que se estimen oportunas.

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

Piedratajada, 3 de mayo de 2010. — El alcalde, Angel Arbués Garasa.

PIEDRATAJADA

Núm. 7.262

El Pleno del Ayuntamiento, en la sesión celebrada el 30 de abril de 2010, ha aprobado inicialmente el Reglamento de funcionamiento del registro electrónico del Ayuntamiento de Piedratajada y sus anexos, sometiéndose a información pública y audiencia de los interesados en la Secretaría del Ayuntamiento por el plazo de treinta días, contados a partir de la fecha de publicación del presente anuncio en el BOPZ, al objeto de que puedan presentarse reclamaciones y alegaciones de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos, en relación con el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y los artículos 140 y 141 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón.

En caso de no presentarse alegaciones se entenderá definitivamente aprobado.

Piedratajada, 3 de mayo de 2010. — El alcalde, Angel Arbués Garasa.

POZUEL DE ARIZA

Núm. 7.207

El Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 21 de octubre de 2006, aprobó el presupuesto municipal para el ejercicio 2006, nivelado en ingresos y gastos, en la cuantía de 60.000 euros.

En consecuencia, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 169 del texto refundido de la Ley de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se hace público para que los interesados puedan examinarlo en la Secretaría municipal en el plazo de quince días, a contar desde la publicación del presente anuncio, y presentar en su caso las reclamaciones que estimen oportuno, haciendo notar que transcurrido dicho plazo, si no se formulan reclamaciones, el presupuesto quedará definitivamente aprobado de forma automática.

Pozuel de Ariza a 22 de abril de 2010. — El alcalde, Luis Angel Millán Herrero.

POZUEL DE ARIZA

Núm. 7.208

El Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 24 de octubre de 2007, aprobó el presupuesto municipal para el ejercicio 2007, nivelado en ingresos y gastos, en la cuantía de 106.000 euros.

En consecuencia, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 169 del texto refundido de la Ley de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se hace público para que los interesados pue-

dan examinarlo en la Secretaría municipal en el plazo de quince días, a contar desde la publicación del presente anuncio, y presentar en su caso las reclamaciones que estimen oportuno, haciendo notar que transcurrido dicho plazo, si no se formulan reclamaciones, el presupuesto quedará definitivamente aprobado de forma automática.

Pozuel de Ariza a 22 de abril de 2010. — El alcalde, Luis Angel Millán Herrero.

POZUEL DE ARIZA

Núm. 7.209

El Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 5 de noviembre de 2008, aprobó el presupuesto municipal para el ejercicio 2008, nivelado en ingresos y gastos, en la cuantía de 67.500 euros.

En consecuencia, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 169 del texto refundido de la Ley de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se hace público para que los interesados puedan examinarlo en la Secretaría municipal en el plazo de quince días, a contar desde la publicación del presente anuncio, y presentar en su caso las reclamaciones que estimen oportuno, haciendo notar que transcurrido dicho plazo, si no se formulan reclamaciones, el presupuesto quedará definitivamente aprobado de forma automática.

Pozuel de Ariza a 22 de abril de 2010. — El alcalde, Luis Angel Millán Herrero.

PRADILLA DE EBRO

Núm. 7.258

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 29 de abril de 2010, ha aprobado inicialmente el presupuesto general del Ayuntamiento de Pradilla de Ebro para el ejercicio 2010, cuyo estado de gastos consolidado asciende a 984.389 euros y el estado de ingresos a 984.389 euros, junto con sus bases de ejecución, la plantilla de personal y sus anexos y documentación complementaria.

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

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

Pradilla de Ebro a 3 de mayo de 2010. — El alcalde, Luis Eduardo Moncín Cuartero.

PUEBLA DE ALBORTON

Núm. 7.423

No habiéndose formulado reclamación o sugerencia alguna durante el plazo de exposición pública de la aprobación inicial de la Ordenanza municipal núm. 15, reguladora del deber de conservación de edificaciones, solares no edificados y espacios no pavimentados, su aprobación inicial se entiende elevada a definitiva.

En cumplimiento del artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y del artículo 141 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, se publica íntegramente el texto de la ordenanza citada en el anexo de este anuncio.

Puebla de Albortón a 12 de abril de 2010. — El alcalde, Dionisio Ansóñ Méndez.

ANEXO

ORDENANZA MUNICIPAL NÚMERO 15, REGULADORA DEL DEBER DE CONSERVACIÓN DE EDIFICACIONES, SOLARES NO EDIFICADOS Y ESPACIOS NO PAVIMENTADOS

La Ley Urbanística de Aragón, en su artículo 184, recoge una previsión tradicional en toda nuestra normativa urbanística, el deber de los propietarios de cualesquiera edificaciones, terrenos, solares y urbanizaciones de mantenerlos en adecuadas condiciones de seguridad, salubridad, ornato público y calidad ambiental, cultural y turística.

En el municipio de Puebla de Albortón se ha detectado la existencia de un número considerable de construcciones completamente degradadas que suponen un incumplimiento por parte de sus propietarios del deber de conservación referido, con el agravante de que, en muchos casos, dicha situación se viene prolongando en el tiempo, configurando una situación de abandono del casco urbano que hace necesaria una urgente intervención.

Junto a ello, otro problema que se podría tildar de histórico está constituido por solares que, formando parte del núcleo urbano, carecen de cerramiento. Bien se trata de antiguas eras, corrales abiertos o similares que nunca lo han tenido, bien de construcciones objeto de demolición en cuya ubicación no se ha levantado una nueva edificación. En todos estos casos el denominador común es el de constituir focos insalubres y peligrosos, que suponen igualmente un frontal incumplimiento de los deberes de conservación urbanísticos.

Por último, la existencia de espacios abiertos al uso público propiedad de las edificaciones colindantes carentes igualmente de pavimentación y que comparten los problemas de salubridad referidos en los casos anteriores, hace necesario arbitrar las medidas necesarias para su pavimentación y perfecta integración en el casco urbano.

Por todo lo expuesto se aprueba la presente Ordenanza, que pretende reconducir los supuestos enunciados a la legalidad urbanística, dotando a los órganos municipales competentes de las adecuadas medidas de reacción en caso de incumplimiento.

Artículo 1.º — Edificaciones.

1. Los propietarios de cualesquiera edificaciones deberán mantenerlos en adecuadas condiciones de seguridad, salubridad y ornato público.

2. Las fachadas a la vía pública y las “traseras” de las edificaciones visibles desde aquélla serán objeto del correspondiente tratamiento de consolidación y enfoscado o pintado, preferentemente en tonos tradicionales de la zona (ocres, tierras, apastelados, etc.), quedando prohibido el mero enfoscado con cemento visto.

Art. 2.º — Ruina de las edificaciones.

El deber de conservación enunciado en el artículo anterior sólo decaerá en caso de ruina del edificio, debiendo estar en tal caso a lo dispuesto en los artículos 191 y 192 de la Ley 5/1999, de 25 de marzo, Urbanística de Aragón.

Art. 3.º — Cerramiento de solares no edificados.

1. Los solares no edificados deberán cerrarse con una tapia de obra de doscientos centímetros de altura. El cerramiento deberá situarse en la alineación oficial.

2. Cuando se produzca el derribo de cualquier edificio sin que se prevea una construcción inmediata será obligatorio el cerramiento de la misma en las condiciones establecidas en el apartado anterior. Tal cerramiento deberá llevarse a efecto en un plazo de tres meses, contados a partir de la fecha de concesión de la licencia de derribo o acción subsidiaria en su caso.

Art. 4.º — Pavimentación de espacios abiertos.

1. Los propietarios de espacios abiertos conectados con viales públicos deberán proceder a su pavimentación, procurando su máxima integración.

2. Asimismo, y a la vista del trámite de información previsto en el artículo siguiente, podrá acordarse la realización de las obras por el municipio, sufragándose mediante contribuciones especiales.

Art. 5.º — Procedimiento y órdenes de ejecución.

1. Por parte del técnico municipal competente se procederá a la elaboración de los correspondientes informes en los que se reflejarán las construcciones, solares y espacios que por sus condiciones se encuentran dentro del objeto de la presente Ordenanza.

La elaboración de dichos informes se realizará preferentemente por barrios o zonas diferenciadas del municipio.

2. Al objeto de promover la participación vecinal en la adopción de las medidas anteriores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 152 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, se convocará a los propietarios de las construcciones, solares y espacios recogidos en dichos informes a una reunión informativa con los responsables municipales correspondientes.

3. A la vista del resultado de estas reuniones informativas, el Pleno del Ayuntamiento procederá a ordenar la ejecución de las obras y actuaciones necesarias para conservar dichas construcciones, solares y espacios en condiciones de seguridad, salubridad y ornato público.

4. Salvo en los supuestos en los que pudiera existir urgencia justificada o peligro en la demora, en el expediente de las órdenes de ejecución se dará audiencia a los interesados, indicando las obras y actuaciones que deban realizarse y el plazo de ejecución.

Art. 6.º — Cumplimiento.

1. La orden de ejecución no eximirá del deber de presentar la documentación técnica o proyecto, en su caso, exigidos por la legislación vigente.

2. Las obras y actuaciones sujetas a la presente Ordenanza quedarán exentas del pago de cualquier tributo competencia del municipio cuyo hecho imponible esté constituido por la realización de las mismas.

Art. 7.º — Incumplimiento.

1. En caso de incumplimiento de las órdenes de ejecución, el Ayuntamiento podrá optar entre la imposición de multas coercitivas de periodicidad no inferior a tres meses y por un importe no superior al cinco por ciento del presupuesto de las actuaciones a realizar o por su ejecución subsidiaria.

2. En ambos casos, y a falta de pago voluntario, se podrá seguir el correspondiente procedimiento de apremio sobre el patrimonio.

Art. 8.º — Sanciones.

1. El incumplimiento de los deberes de conservación previstos en la presente Ordenanza serán sancionados, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 203 de la Ley Urbanística de Aragón, con una multa de 153,26 euros a 3.005,06 euros.

2. Conforme a lo dispuesto en el artículo 197 de la Ley de Administración Local de Aragón, la competencia para la iniciación y resolución de los procedimientos sancionadores se atribuye al Pleno.

3. La imposición de estas sanciones será compatible, en todo caso, con la ejecución forzosa prevista en los artículos anteriores.

Esta Ordenanza entrará en vigor y producirá efectos jurídicos una vez hayan transcurrido quince días naturales contados desde el día siguiente al de

la publicación de su texto íntegro en el BOPZ, de conformidad con lo establecido en el artículo 141.1 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, en relación con los artículos 70.2 y 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

SAN MATEO DE GALLEGO

Núm. 7.425

Por decreto de Alcaldía núm. 57/2010, de fecha 3 de mayo de 2010, se ha resuelto, y aprobar los padrones relativos a la tasa por suministro de agua potable y alcantarillado, y del canon de saneamiento de la Comunidad Autónoma de Aragón y el padrón de basuras y contadores correspondientes al período noviembre-febrero 2010. Lo que se expone al público de conformidad con lo establecido en el artículo 88 del Reglamento General de Recaudación y se hace pública la apertura del período voluntario de cobranza.

Dichos padrones se encuentran expuestos al público por término de veinte días hábiles a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOPZ.

Transcurrido el plazo de reclamaciones, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 88 del Reglamento General de Recaudación y el Reglamento regulador de canon de saneamiento de la Comunidad Autónoma de Aragón, se pondrán al cobro los recibos correspondientes a dicho padrón y período durante el plazo de dos meses.

El ingreso se puede hacer efectivo mediante domiciliación bancaria, o en metálico en las oficinas del Ayuntamiento, de lunes a viernes, en horario de 9.00 a 14.00.

Transcurridos los plazos de pago en período voluntario sin haber efectuado el ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo de apremio, los intereses de demora y las costas del procedimiento.

Contra el acto administrativo de aprobación de los padrones y liquidaciones tributarias en los mismos incorporadas caben los siguientes recursos:

- Tasas por suministro de agua, alcantarillado, basuras y contadores averiados:

Recurso de reposición ante la Alcaldía en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de finalización del período de exposición pública, el cual deberá entenderse desestimado transcurrido el plazo de un mes desde su interposición sin que se haya notificado su resolución expresa. En tal caso podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Zaragoza en el plazo de seis meses, a contar desde el día siguiente a aquel en que el recurso de reposición haya de entenderse desestimado de forma presunta.

- Canon de saneamiento de la Comunidad Autónoma de Aragón:

Con carácter potestativo, recurso de reposición ante el Instituto Aragonés del Agua en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de finalización del período voluntario de pago, el cual deberá entenderse desestimado transcurrido el plazo de un mes desde su interposición sin que se haya notificado su resolución expresa.

Reclamación económico-administrativa ante la Junta de Reclamaciones Económico-Administrativas de la Comunidad Autónoma de Aragón en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de finalización del período voluntario de pago o, en su caso, al de la notificación expresa o presunta de la resolución del recurso previo de reposición. No podrá simultanearse en ningún caso la interposición del recurso de reposición y la reclamación económico-administrativa.

San Mateo de Gállego a 5 de mayo de 2010. — El alcalde, Jesús Villagrasa Letosa.

TARAZONA

Núm. 7.267

María de las Mercedes Laborda Navarro, en nombre y representación de Cronoplast Tarazona, S.A., ha solicitado licencia ambiental de actividad clasificada para la ampliación de industria existente de fabricación de recubrimientos de galvanoplastia (con autorización ambiental integrada Inaga 500301/02.2006/10915), consistente en una nueva nave destinada a corte de alambre, a ubicar en polígono industrial de Tarazona, parcela número 90, según proyecto técnico redactado por el ingeniero técnico industrial don Luis J. San Juan Albericio, visado por el Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos Industriales de Aragón, y de conformidad con lo establecido en el artículo 65 de la Ley 7/2006, de 22 de junio, de Protección Ambiental de Aragón, se abre simultáneamente un período de quince días de información vecinal y pública, durante los cuales todos los que se consideren afectados por dicha intervención podrán formular por escrito las alegaciones que estimen pertinentes, las cuales deberán presentarse en el Registro General de este Ayuntamiento.

A tenor de lo establecido en el artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, todos aquellos que no se encuentren en su domicilio en el momento de proceder a la entrega de la notificación personal se considerarán notificados mediante este anuncio.

Tarazona a 3 de mayo de 2010. — El concejal delegado de Urbanismo, Fomento, Servicios Generales y Medio Ambiente, Luis José Arrechea Silvestre.

URREA DE JALON**Núm. 7.308**

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 6 de mayo de 2010, ha aprobado inicialmente el expediente 2/2009 de modificación presupuestaria del Ayuntamiento de Urrea de Jalón para el ejercicio 2009.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 177 y siguientes del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público por el plazo de quince días hábiles, durante los cuales podrán presentarse las reclamaciones oportunas.

Si transcurrido el plazo anteriormente expresado no se hubieran presentado reclamaciones, se considerará definitivamente aprobada esta modificación presupuestaria.

Urrea de Jalón a 11 de mayo de 2010. — El alcalde, Santos Cobos Sola.

VILLANUEVA DE GALLEGO**Núm. 7.298**

Aprobado inicialmente por la Alcaldía-Presidencia de este Ayuntamiento el programa de compensación correspondiente a la única unidad de ejecución del sector 17 del vigente PGOU, presentado por la Sociedad de Desarrollo Urbanístico de Villanueva de Gállego, S.A., se somete a información pública y audiencia a los interesados por el plazo común de veinte días, contados a partir del siguiente al de la inserción de este anuncio en el BOPZ, para que pueda examinarse el expediente en la Secretaría del Ayuntamiento, en horas de oficina y, en su caso, presentarse cuantas alegaciones se consideren oportunas.

Todo ello conforme a lo preceptuado en los artículos 144 y 161 de la Ley 3/2009, de 17 de junio, de Urbanismo de Aragón.

Villanueva de Gállego a 10 de mayo de 2010. — El alcalde.

VILLANUEVA DE GALLEGO**Núm. 7.448**

El Pleno del Ayuntamiento, mediante acuerdo adoptado en sesión celebrada el día 22 de enero de 2010, aprobó definitivamente el proyecto de reparación correspondiente al sector 1 —Balsa de Fornillé— del vigente PGOU, habiéndose cumplimentado las prescripciones impuestas.

Lo que se publica para general conocimiento y en cumplimiento de la normativa aplicable al respecto.

Contra el acuerdo referenciado, que pone fin a la vía administrativa, podrá formularse recurso de reposición ante el Pleno del Ayuntamiento en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación o recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo en el plazo de dos meses a contar de la misma forma.

Villanueva de Gállego a 11 de mayo de 2010. — El alcalde.

SECCION SEPTIMA**ADMINISTRACION DE JUSTICIA****Juzgados de Primera Instancia****JUZGADO NUM. 13****Núm. 7.326**

Don Rafael López-Melús Marzo, secretario judicial del Juzgado de Primera Instancia número 13 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el expediente de declaración de herederos abintestato seguido en este Juzgado al número 330/2010-I, por el fallecimiento sin testar de Juan Antonio León Pulgarín, ocurrido en Zaragoza el día 3 de marzo de 2009 en estado civil de soltero y sin descendencia, nacido en Los Blázquez (Córdoba), hijo de Manuel y de Gregoria, sin descendencia, promovido por su hermana de doble vínculo Manuela León Pulgarín para ella y para su hermana de doble vínculo Amelia León Pulgarín, parientes en segundo grado del causante, se ha acordado por resolución de esta fecha llamar a los que se crean con igual o mejor derecho a la herencia que los que la solicitan para que comparezcan en el Juzgado a reclamarla dentro de treinta días a partir de la publicación de este edicto, apercibiéndoles de que de no verificarlo les parará el perjuicio a que haya lugar en derecho.

Zaragoza a siete de mayo de dos mil diez. — El secretario judicial, Rafael López-Melús Marzo.

JUZGADO NUM. 14**Núm. 7.419**

Don Ramón Iván Valverde Quintana, secretario judicial del Juzgado de Primera Instancia número 14 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el proceso de ejecución seguido en dicho Juzgado con el número 1.159/2004-A2, a instancia de Jesús Martín Barrios contra María Pilar Villena Pascual y David Coscolín Torrijo, se ha acordado sacar a pública subasta, por un plazo de veinte días, el bien que con su precio de tasación se indica a continuación:

Bien que se saca a subasta y su valoración:

Una participación de 14,29%, titularidad de la ejecutada María Pilar Villena Pascual, de la finca núm. 22.498 sita en Zaragoza, calle Reino, núm. 40, local entresuelo, con una superficie útil de 26,20 metros cuadrados. Referencia catastral: 50442808XM7154A000IZ. Inscrita en el Registro de la Propiedad de Zaragoza núm. 11 al tomo 2.757, libro 829, folio 178, finca 22.498. Anotación de embargo letra C.

Valorada pericialmente a efectos de subasta en 4.638 euros.

La subasta tendrá lugar en la sede de este Juzgado (sito en la plaza del Pilar, 2, edificio antiguo, 5.ª planta) el día 17 de junio de 2010, a las 9.15 horas.

Condiciones de la subasta:

1.ª Los licitadores deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) La certificación registral y titulación del inmueble están de manifiesto en Secretaría.

b) Las cargas o gravámenes anteriores, si los hubiere, al crédito del actor continuarán subsistentes, y que, por el solo hecho de participar en la subasta, el licitador los admite y acepta quedar subrogado en la responsabilidad derivada de aquéllos, si el remate se adjudicase a su favor.

c) Por el mero hecho de participar en la subasta se entenderá que los postores aceptan como suficiente la titulación que consta en autos.

2.ª Para tomar parte en la subasta los postores deberán depositar previamente el 30% del valor que se haya dado al bien conforme al artículo 666, con obligación de presentar resguardo y, en su caso, con la indicación referida a la procedencia de un tercero exigida por el artículo 647.3, en la cuenta de Banes-to número 0030 8005 40 0000000000, concepto 4944 0000 05 1159 04.

3.ª El ejecutante sólo podrá tomar parte en la subasta cuando existan licitadores, pudiendo mejorar las posturas que se hicieren, sin necesidad de consignar cantidad alguna. No obstante, por plazo de veinte días podrá el ejecutante adjudicarse el bien por el 50% de su valor de tasación o por la cantidad que se le deba, sólo en el caso de que no hubiese ningún postor.

4.ª Sólo el ejecutante podrá hacer postura reservándose la facultad de ceder el remate a terceros.

5.ª Podrán hacerse posturas por escrito desde el anuncio de la subasta hasta su celebración, en sobre cerrado y en las condiciones ya mencionadas.

La subasta se celebrará por lotes independientes.

6.ª Si por fuerza mayor, causas ajenas al Juzgado o por error se hubiese señalado un domingo o día festivo y no pudiera celebrarse la subasta en el día y hora señalados, se entenderá que se celebrará al siguiente día hábil, a la misma hora, exceptuando los sábados.

7.ª Se aprobará el remate a favor del postor cuya postura sea igual o superior al 70% del valor del bien, debiendo el rematante consignar en veinte días la diferencia entre lo consignado y el precio total del remate.

Si la postura superior al 70% lo fuera ofreciendo pagar a plazos con garantía suficiente, se hará saber al ejecutante la facultad de adjudicación del bien por el 70%.

Caso de ser la postura inferior al 70%, el ejecutado, en el plazo de diez días, podrá presentar tercero que la mejore superando el 70% o satisfaciendo el derecho del ejecutante; caso contrario el ejecutante podrá adjudicárselo por el 70% o por la cantidad que se le deba por todos los conceptos, siempre que no sea superior a la mejor postura.

Asimismo, en caso contrario se podrá adjudicar a favor del mejor postor que haya ofrecido más del 50% del valor de tasación o en la forma establecida en el párrafo 3.º del número 4 del artículo 670.

8.ª En cuanto al inmueble a subastar, no consta la existencia de personas que ocupen las fincas distintas a los ejecutados.

9.ª En cualquier momento anterior a la aprobación del remate o de la adjudicación al acreedor, podrá el deudor liberar sus bienes pagando íntegramente lo que se deba al ejecutante por principal, intereses y costas.

10.ª Notifíquese esta resolución a los ejecutados con antelación de veinte días, en el domicilio que consta en el procedimiento y, en su defecto, publíquese el mismo en el BOPZ, despacho que se entregará a la ejecutante para cuidar de su diligenciamiento, y anúnciese en el tablón de anuncios del Juzgado con la misma antelación.

Zaragoza a once de mayo de dos mil diez. — El secretario judicial, Ramón Iván Valverde Quintana.

Juzgados de Instrucción**JUZGADO NUM. 1. — CALATAYUD****Requisitoria****Núm. 7.218**

El/la juez/a del Juzgado de Instrucción número 1 de Calatayud;

Hace saber: Que por la presente, que se expide en méritos de lo acordado en procedimiento de diligencias previas núm. 9/2008, procedimiento abreviado núm. 5/2009-B, se cita y llama a Gheorghie Milhacea para que dentro del término de diez días comparezca ante este Juzgado de Instrucción, bajo apercibimiento de que si no lo verifica será declarado en rebeldía.

Al propio tiempo, ruego y encargo a todas las autoridades y ordeno a los agentes de la Policía Judicial que tan pronto tengan conocimiento del paradero del mencionado inculcado procedan a la busca y averiguación del domicilio.

Calatayud a dieciséis de marzo de dos mil diez. — El/la juez/a de Instrucción. — El/la secretario/a judicial.

Juzgados de lo Social

JUZGADO NUM. 4

Cédula de citación

Núm. 7.407

Doña Laura Pou Ampuero, secretaria judicial del Juzgado de lo Social número 4 de Zaragoza;

Hace saber: Que en autos número 205/2010 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de Borja Tuy Trullén e Iván Angel Julián Arcos contra la empresa Instalaciones Tecnytel 2005, S.L., sobre ordinario, se ha dictado la siguiente resolución:

«Providencia del ilustrísimo señor magistrado don Mariano Fustero Galve. — En Zaragoza a 6 de mayo de 2010. — Visto el estado de las actuaciones y resultando que la parte demandada Instalaciones Tecnytel 2005, S.L., se encuentra en ignorado paradero, cítese a la misma para que comparezca el día 24 de mayo de 2010, a las 11.05 horas. Cítesele por medio de edictos que se publicarán en el «Boletín Oficial de Aragón» y en el tablón de anuncios de este Juzgado.

Adviértase que las siguientes comunicaciones dirigidas a la mencionada parte se harán en estrados (art. 59 de la Ley de Procedimiento Laboral).

Requírase a la parte actora para que en término de tres días manifieste si le consta el actual domicilio de la empresa demandada o de sus representantes legales.

Adviértase que contra la presente resolución podrá interponerse recurso de reposición ante este Juzgado en el plazo de cinco días hábiles siguientes a su notificación.

Para presentar el presente recurso deberá acreditarse en el mismo momento haber efectuado ingreso de 25 euros en la cuenta de consignaciones que este Juzgado tiene abierta en Banesto, número 4916 0000 30 (clave del recurso) 0000 (número de procedimiento) y 00 (año), salvo que se trate de trabajador o beneficiario de la Seguridad Social.

Lo manda y firma su señoría. Doy fe».

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia o se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de citación en legal forma a Instalaciones Tecnytel 2005, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOPZ en Zaragoza a seis de mayo de dos mil diez. — La secretaria judicial, Laura Pou Ampuero.

PARTE NO OFICIAL

COMUNIDAD DE REGANTES DE CUNCHILLOS

Núm. 7.445

Conforme dispone el Reglamento se convoca a todos los partícipes a la Junta general extraordinaria, que se celebrará el día 29 de mayo de 2010 (sábado), en el salón del Centro Cultural «San Miguel», del barrio de Cunchillos, de Tarazona, a las 19.30 horas en primera convocatoria y las 20.00 horas en segunda, con el siguiente

Orden del día

1.º Desestimación del interpuesto recurso de apelación número 114/2006 en el procedimiento ordinario número 689/2003 contra esta Comunidad.

2.º Propuestas de ejecución de la sentencia número 15/2006 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 3 de Zaragoza. Contactos con la parte contraria.

3.º Otros asuntos de interés.

4.º Ruegos y preguntas.

Cunchillos a 30 de abril de 2010. — El presidente, Juan Antonio Román García.

COMUNIDAD DE REGANTES DE LAS ACEQUIAS DENOMINADAS «EL LUGAR» Y «MOLINAR», DE CADRETE, SANTA FE Y PLANO DE CUARTE

Núm. 7.450

El señor presidente de la Comunidad de Regantes de las Acequias Denominadas «El Lugar» y «Molinar», de Cadrete, Santa Fe y Plano de Cuarte, convoca a los señores herederos a la Junta general, que se celebrará en la Escuela de Adultos el día de 21 de mayo de 2010, a las 20.00 horas en primera convocatoria y a las 20.30 horas en segunda, con el siguiente

Orden del día

1.º Lectura y aprobación del acta anterior.

2.º Informe cuentas 2009.

3.º Campaña de riegos.

4.º Acuerdos entre herederos Coto de Santa Fe y Cadrete.

5.º Ruegos y preguntas.

Cadrete, 9 de mayo de 2010. — El presidente, Javier Fatás Campillos.

COMUNIDAD DE REGANTES DE TURRUQUEL Y VALDEBIEL DE EJEA DE LOS CABALLEROS

Núm. 7.476

Por el presente se convoca a todos los partícipes de esta Comunidad a Junta general ordinaria, que tendrá lugar, en primera convocatoria a las 10.00 horas y en segunda convocatoria a las 10.30 horas, el día 30 de mayo de 2010, en la sede de la Comunidad (sita en calle Justicia Mayor de Aragón, 3, de Ejea de los Caballeros), para tratar de los asuntos relacionados en el siguiente

Orden del día

1.º Lectura y aprobación, si procede, del acta de la Junta general anterior.

2.º Memoria e informe de la Presidencia.

3.º Aprobación, si procede, de las cuentas de gastos e ingresos correspondientes al año 2009.

4.º Ruegos y preguntas.

Ejea de los Caballeros a 30 de abril de 2010. — El presidente, Jesús Ciudad López.

COMUNIDAD DE REGANTES DEL SASILLO DE EJEA Y ERLA

Núm. 7.477

Por el presente se convoca a todos los partícipes de esta Comunidad a Junta general ordinaria, que tendrá lugar, en primera convocatoria a las 10.00 horas y en segunda convocatoria a las 10.30 horas, el día 13 de junio de 2010, en la sede de la Comunidad (sita en calle Justicia Mayor de Aragón, 3, de Ejea de los Caballeros), para tratar de los asuntos relacionados en el siguiente

Orden del día

1.º Lectura y aprobación, si procede, del acta de la Junta general anterior.

2.º Memoria e informe de la Presidencia.

3.º Aprobación, si procede, de las cuentas de ingresos y gastos correspondientes al año 2009.

4.º Ruegos y preguntas.

Ejea de los Caballeros a 30 de abril de 2010. — El presidente, Jesús Ciudad López.

TARIFAS Y CUOTAS

(Art. 7.º Ordenanza fiscal núm. 3 vigente)

1. Anuncios:

1.1. Cuando se remitan por correo electrónico o en soporte informático y cumplan las prescripciones técnicas establecidas en el Reglamento de gestión del BOPZ, de forma que permita su recuperación sin necesidad de realizar ningún trabajo de composición y montaje:

—Anuncios ordinarios: Por cada carácter que integre el texto del anuncio, **0,025 euros**.

—Anuncios urgentes: Idem ídem, **0,050 euros**.

1.2. Cuando se remitan en soporte papel y sea necesario transcribir el texto del anuncio:

—Anuncios ordinarios: Por cada carácter que integre el texto del anuncio, **0,0300 euros**.

—Anuncios urgentes: Idem ídem, **0,0600 euros**.

2. Información en soporte electrónico:

2.1. Cada página de texto de una disposición o anuncio: **0,05 euros**.

2.2. Si se facilita en disquete, además: **1 euro**.

2.3. Si se facilita en CD-ROM, además: **3 euros**.

3. Suscripción al BOPZ para su recepción por correo electrónico: **10 euros/mes**.

4. Suscripción al BOPZ en formato papel: **50 euros/mes**.

BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

CIF: P-5.000.000-I

Depósito legal: Z. número 1 (1958)

Administración: Palacio de la Diputación de Zaragoza (Admón. del BOPZ)
Plaza de España, 2 - Teléf. * 976 288 800 - Directo 976 288 823 - Fax 976 288 947

Talleres: Imprenta Provincial - Carretera de Madrid, s/n - Teléfono 976 317 836

Envío de originales para su publicación: Excm. Diputación Provincial de Zaragoza (Registro General) - Plaza de España, número 2, 50071 Zaragoza

Correos electrónicos: bop@dpz.es / imprensa@dpz.es

El BOP de Zaragoza puede consultarse en las siguientes páginas web: <http://bop.dpz.es> o www.dpz.es