

Ayuntamiento	Descripción	Presupuesto	Subvención
Used	Instalación señales turísticas y direccionales	1.161,60	1.081,04
Utebo	Paneles interpretativos en el antiguo molino de Utebo	4.859,12	1.355,02
Valpalmas	Folleto turístico promocional: patrimonio y turismo	2.411,53	2.411,53
Valtorres	Reportaje fotográfico aéreo	471,90	471,90
Velilla de Ebro	Panel informativo turístico	3.521,10	917,87
Velilla de Jiloca	Jornada gastronómica y repostería	1.000,00	1.000,00
Vera de Moncayo	XV Feria de alimentación tradicional	1.200,00	1.200,00
Villadaz	Panel informativo turístico	665,50	665,50
Villafeliche	Señalización turística: instalación, marcado de endero y señalización	1.200,00	1.200,00
Villalengua	Equipo turístico en paraje natural de "San Juan"	2.800,52	917,87
Villamayor de Gállego	Puntos de información turística	3.000,00	917,87
Villarreal de Huerva	Mesas interpretativas turísticas	1.270,50	917,87
Villarroya del Campo	Paneles interpretativos turísticos	1.815,00	917,87
Villarroya de la Sierra	Instalación puntos de información turística en el centro urbano y medio rural	3.409,78	1.355,02
		483.246,13	285.052,70

— Total aplicación 52100 43200 462.01.00: 135.054,33 euros.

— Total aplicación 52100 43200 762.01.00: 149.998,37 euros.

Conforme al artículo 18 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y el artículo 30 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica la resolución de la convocatoria en el BOPZ y en la página web de la Diputación Provincial de Zaragoza.

Zaragoza, a 7 de octubre de 2016. — El presidente, Juan Antonio Sánchez Quero.

SECCIÓN QUINTA

Confederación Hidrográfica del Ebro

COMISARÍA DE AGUAS

Núm. 8.217

La Compañía Inmobiliaria y de Inversiones, S.A. (Zaragoza Urbana, S.A.), ha solicitado la autorización cuyos datos y circunstancias se indican a continuación:

CIRCUNSTANCIAS:

Solicitante: Compañía Inmobiliaria y de Inversiones, S.A. (Zaragoza Urbana, S.A.).

Objeto: Autorización de vertido de aguas procedentes de las instalaciones de climatización del proyecto Aragonia: hotel, cines, COC, viviendas, oficinas y aparcamiento.

Unidad Hidrogeológica: Aluvial del Ebro: Tudela-Gelsa.

Término municipal del vertido: Zaragoza.

El caudal captado en el acuífero, 943.020 metros cúbicos/año, se utiliza en el sistema de climatización de las instalaciones del proyecto Aragonia, inyectándose de nuevo en el acuífero, con un aumento de su temperatura estimado en un máximo de 10 °C.

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados con esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro durante el plazo de treinta 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, a 12 de agosto de 2016. — El comisario de Aguas, P.D.: El comisario adjunto, Francisco José Hijós Bitrián.

COMISARÍA DE AGUAS

Núm. 8.610

María Isabel Orga Fuertes, María Irene Fernanda Orga Fuertes y Raquel Orga Fuertes han solicitado la concesión de un aprovechamiento de aguas públicas subterráneas, cuyos datos se indican a continuación:

El aprovechamiento consistirá en un pozo de 125 metros de profundidad situado en la margen izquierda del río Huerva, fuera de zona de policía de cauces, en el paraje "Dehesa Orgas" (polígono 3, parcela 68). El equipo de elevación previsto consistirá en una electrobomba de 35 CV y un caudal instantáneo de 9,5 litros por segundo. El agua se destinará al riego por goteo de 42,5363 hectáreas de almendro en la parcela 69 del polígono 3, en el término municipal de Muel (Zaragoza). El volumen total anual será de 49.242 metros cúbicos y el caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo será de 3,363 litros por segundo.

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados con 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, a 25 de julio de 2016. — El comisario de Aguas, P.D.: El comisario adjunto, Francisco José Hijós Bitrián.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Lear Corporation Asientos, S.L.
(antes Delphi Asientos, S.A.)

Núm. 8.825

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Lear Corporation Asientos, S.L. (antes Delphi Asientos, S.A.).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Lear Corporation Asientos, S.L. (centro de Épila), para los años 2016 a 2019 (código de convenio 50002242011992), suscrito el día 8 de septiembre de 2016 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT, CC.OO., ACPA), recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 14 de septiembre de 2016, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 23 de septiembre de 2016. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

PREÁMBULO

Los integrantes de la comisión negociadora de este noveno convenio, formada por la representación de la dirección de la empresa, de una parte, y por los representantes del comité de empresa, de otra, reconociéndose como interlocutores válidos, libremente han acordado suscribir el presente convenio Colectivo bajo el principio de buena fe, y manifiestan que:

La misión de Lear Corporation Asientos, S.L., es la de producir y suministrar asientos, componentes, piezas y accesorios de óptima calidad, a costes competitivos, teniendo como objetivos: la satisfacción del cliente, la rentabilidad de la empresa, la protección del medioambiente y el bienestar y la seguridad de todos sus trabajadores/as, conseguidos a través de la mejora continua.

Estos objetivos se alcanzarán a través de los principios y valores de quienes formamos parte de la empresa y de las innovaciones en el diseño del producto, los materiales y el proceso productivo. Para ello es necesario mantener y aun mejorar el clima de confianza mutua la cooperación y respeto entre la dirección de la empresa, el comité y los trabajadores/as, por lo que se han adoptado compromisos, que mejorarán el diálogo directo, incrementarán la participación y posibilitarán un mayor acercamiento.

CAPÍTULO I

ÁMBITOS Y DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.º *Ámbito funcional y territorial.*

El presente convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Lear Corporation Asientos, S.L., factoría de Épila (Zaragoza), y los trabajadores/as incluidos en su ámbito personal.

Art. 2.º *Ámbito personal.*

Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as que, durante su vigencia, trabajen bajo dependencia y contratados directamente por Lear Corporation Asientos, S.L., factoría de Épila (Zaragoza). El personal directivo que, de acuerdo con la definición de la empresa, incluye hasta el nivel de supervisor, queda excluido de este convenio.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien, sus efectos económicos se aplicarán desde el día 01-01-2016.

La vigencia se extenderá hasta el 31-12-2019.

Art. 4.º *Denuncia y prórrogas.*

La denuncia del presente convenio se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con una antelación mínima de dos meses a la terminación de la vigencia del convenio.

No obstante la denuncia, y hasta tanto no se logre un nuevo convenio, el actual mantendrá en vigor todo su contenido, tanto sus cláusulas normativas como obligacionales.

Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el convenio se prorrogará automáticamente de año en año en todo su contenido.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

En el 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 o de alguno o algunos de sus artículos, desvirtuándose fundamentalmente a juicio de cualquiera de las partes su contenido, quedará el convenio sin efecto, debiendo reconsiderarse de manera global su contenido.

Art. 6.º *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas son compensables, en cómputo anual, con las que anteriormente pudieran existir, cualquiera que fuese el origen de las mismas.

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

Art. 7.º *Garantías personales.*

Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones establecidas en el presente convenio, pactadas en contrato individual, manteniéndose estrictamente “ad personam” mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Art. 8.º *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 del equipo, instalaciones y plantas, los programas de producción son, dentro de la extensión y limitaciones contenidas en la legislación, y cumpliendo con los requisitos que establece el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, facultades de la dirección de la empresa.

Art. 9.º *Competitividad.*

Las partes firmantes reconocen que la prosperidad de la empresa, sólo puede garantizarse a través del esfuerzo común de todos y utilizando las más avanzadas filosofías de participación. Para conseguir la competitividad de nuestros productos, nos comprometemos a utilizar los pilares de la “Calidad total”: calidad, productividad y mejora continua.

9.1. Calidad: La calidad de los productos elaborados en nuestra planta es de vital importancia para la consolidación y el futuro de la empresa, así como para la seguridad y estabilidad de los puestos de trabajo, en definitiva para la competitividad de nuestros productos.

Para asegurar la calidad, cumpliendo con todas las especificaciones y/o requisitos establecidos por el cliente, todas y cada una de las personas que integran el proceso productivo, se comprometen a utilizar todos los medios que estén a su alcance, para entregar sólo productos de calidad al siguiente módulo productivo, utilizando para ello el sistema de autocontrol, a fin de conseguir el aseguramiento de la calidad.

9.2. Productividad: La dirección de la empresa y sus trabajadores/as se comprometen a mantener una actitud continua de formación, a fin de conseguir lo antes posible, que todos los trabajadores/as obtengan la formación necesaria para realizar la más amplia rotación por los diversos puestos de trabajo. Para ello se trabajará conjuntamente entre comité de empresa y dirección, para que se produzca la mayor rotación posible de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Para la optimización de la capacidad productiva, la empresa aplicará un sistema de medición de la productividad dinámico, según se establece en el art. 21 de este convenio.

La dirección de la empresa continuará desarrollando su política de estudios ergonómicos, de mejora de los métodos y de rotación de los puestos de trabajo, al objeto de mejorar la calidad de vida de sus trabajadores/as.

Las partes firmantes reconocen la incidencia negativa que el absentismo tiene sobre la productividad, por lo que acuerdan colaborar conjuntamente para minimizarlo, participando en los planes que se desarrollen y trabajando en:

- Medicina preventiva.
- Mejora de los métodos de trabajo.
- Utilización de medios de seguridad personal.
- Eliminación del absentismo injustificado.

9.3. Mejora continua: La empresa y todos sus trabajadores/as están de acuerdo en que la prosperidad de todos está basada en la participación y en la mejora continua de sus recursos humanos, para lo cual se comprometen a:

- Propiciar una formación continuada que mejore la calidad, productividad, prevención de riesgos y seguridad laboral.
- Propiciar una participación lo más amplia posible en todos y cada uno de los procesos del negocio, colaborando en reuniones de los equipos de Mejora Continua de Productividad y Calidad, Bomberos Voluntarios, Primeros Auxilios, etc.

- Facilitar el acceso a los trabajadores/as a terapias de hábitos sociales.

— Facilitar todas las acciones que se dirijan a la consecución de la mejora de los métodos y procesos de trabajo, especialmente las modificaciones en las condiciones de trabajo por la introducción de nuevas tecnologías.

— Desarrollar un sistema de producción, en todas las áreas donde sea factible, asumiendo funciones de organización, mantenimiento preventivo, control de calidad, movimiento de materiales, y todas aquellas que estén relacionadas con el proceso productivo.

9.4. Garantizando en todo caso el suministro a los clientes, la dirección se compromete a buscar conjuntamente con el comité de empresa (máximo 2 personas por Sección Sindical) soluciones a variaciones de carga y plantilla.

Art. 10. *Cumplimiento de las condiciones pactadas.*

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

Art. 11. *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 pacten, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos, como anexos al convenio, previo trámite oficial y conocimiento de la autoridad laboral.

Art. 12. *Publicación del convenio.*

Una vez firmado por ambas partes, se editará el texto íntegro de este convenio y será entregado un ejemplar a cada uno de los trabajadores/as afectados por el mismo.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 13. *Jornada de trabajo.*

13.1. Jornada anual de trabajo: La jornada de trabajo efectivo durante la vigencia del presente convenio será la que se establece en el calendario laboral anexo, y que corresponde a multiplicar las horas de jornada diaria de trabajo por el número de días laborables de cada año.

El calendario laboral, en cuanto a días festivos, se acomodará al de nuestro cliente General Motors. El calendario laboral, en cuanto a cierre por vacaciones y días inhábiles se acomodará a cada cliente.

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 como anexo al presente convenio, por grupos y categorías profesionales, corresponden a la mencionada jornada anual de trabajo efectivo.

13.2. Jornada diaria de trabajo: El tiempo de trabajo efectivo en jornada diaria, para cada turno de trabajo será de 7 horas y 42 minutos, durante toda la vigencia del convenio.

13.3 Flexibilidad: Durante la vigencia del actual convenio, se mantendrá el sistema actual de flexibilidad, detallado en el anexo “Acuerdo para la solución de los días de paro técnico”, y publicado en el BOPZ con fecha de 3 de noviembre de 2004.

Art. 14. *Horarios y turnos de trabajo.*

14.1. Horarios: Los distintos horarios de trabajo se especifican en el calendario laboral que se adjunta como anexo. De acuerdo con el art. 34.4 del Estatuto de los Trabajadores y durante toda la vigencia del convenio, se establece un tiempo de descanso de dieciocho minutos, dentro de la jornada, para el personal sujeto a trabajos a turno rotativo; y otro descanso de sesenta minutos para el personal a turno central. El tiempo de estos descansos no será considerado como tiempo efectivo de jornada de trabajo, ni son retribuidos.

14.2. Turnos: Los turnos que vienen establecidos en los calendarios laborales serán rotativos semanalmente de mañana y tarde, realizándose de lunes a viernes, excepto el turno de noche, que se realizará de domingo a jueves según la rotación establecida, salvo que se determine otra entre comité de empresa y dirección. La asignación de personal a dicho turno de noche será variable según la carga de trabajo. Por dicha variabilidad se establecen unas compensaciones que se determinan en el escalado de los artículos 32 y 33, referentes a los pluses de nocturnidad y festivo. Se entenderán como semanas laborables aquellas semanas naturales en las que se establezca al menos un día laborable. Por necesidades de producción u organizativas podrá establecerse otro régimen de rotación, previo acuerdo con el comité de empresa.

En los casos en que por cualquier causa el trabajador/a entrante no se presente en el puesto de trabajo a la hora de comienzo del turno, el saliente permanecerá en su puesto por el tiempo de treinta minutos como máximo, retribuyéndose este tiempo como horas extraordinarias.

El personal adscrito al departamento de mantenimiento se registrará, en lo concerniente a este capítulo, por los turnos de trabajo y descansos que se establecen en calendario laboral de cuarto turno.

14.3. Cambios de turno: Si por necesidades de la empresa fuera necesario cambiar el turno que normalmente le correspondería a un empleado, la dirección se lo comunicará al trabajador/a afectado con cinco días de antelación.

Si este cambio afectara a un número igual o mayor a diez trabajadores/as, se informará al comité de empresa, con una semana de antelación.

14.4. Petición de turno fijo: el trabajador/a que preste sus servicios en régimen de turnos tendrá preferencia en la elección de turno de trabajo de mañana y tarde y noche, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Para obtener este beneficio deberá presentar la documentación que acredite su matriculación en un curso homologado por el Ministerio de Educación y Ciencia o estudios no reglados pactados, según se determine en comisión paritaria.

El trabajador/a estará obligado a presentar a la empresa, trimestralmente, el justificante de asistencia a clase.

Las ausencias a clase deberán ser justificadas a la empresa del mismo modo que se hace con los permisos y licencias.

El trabajador/a deberá matricularse como mínimo en el 50% de las asignaturas del curso y si obtiene calificaciones de suspenso, en más de la mitad de las asignaturas en las que se haya matriculado, no podrá solicitar el turno fijo durante el siguiente curso.

Para no afectar al especial equilibrio organizativo de la empresa, se establece que no podrá disfrutar de esta preferencia más del 5% del total de la plantilla.

Habrà flexibilidad en los cambios de turno solicitados por el trabajador/a, siempre que dichos cambios se realicen con un trabajador/a de la misma área que conozca todas las operaciones de dicha área y manifieste por escrito su voluntad de cambiar.

Art. 15. Horas extraordinarias.

El valor de las horas extraordinarias se calculará multiplicando el valor de la hora de formación correspondiente a ese año (ver artículo 16) por 1,75, y añadiéndole la cantidad proporcional al complemento de permanencia, si al empleado le corresponde su percepción.

Dadas las características del sistema “justo a tiempo” implantado en la factoría, en el supuesto de que nuestro cliente programase turnos extraordinarios de producción, se aplicará el acuerdo de flexibilidad según el artículo 13.3 y en caso de exceder dicho acuerdo, se realizarán los turnos adicionales con carácter de horas extraordinarias, y por tanto voluntarias. Dichos turnos extraordinarios no excederán de las horas legalmente establecidas, debiendo ser comunicadas al comité de empresa con una antelación de quince días.

Art. 16. Horas de formación.

Para las horas de formación se establecen unas becas, cuyo importe es para el año 2016 de 13,0455 euros para la categoría de especialista y de 10,4364 para la categoría de especialista de entrada, y para años sucesivos el resultante de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Precio hora formación año anterior} \times \text{Horas trabajo efectivo año anterior} \times \text{Incremento salarial año}}{\text{Horas trabajo efectivo año}}$$

Al valor resultante habrá que añadir la cantidad proporcional al plus de jefe de equipo, si al empleado le corresponde su percepción.

Las horas de formación se revalorizarán anualmente con los incrementos salariales pactados en convenio.

Art. 17. Fondo individual de permisos.

Es un fondo individual en el que el empleado podrá acumular horas, realizadas fuera de la jornada habitual de trabajo, para disfrute de permisos retribuidos de libre elección, siempre que lo permita la capacidad productiva y, en todo caso, previa autorización del Supervisor.

Los conceptos que pueden ser objeto de inclusión en este fondo son las horas extraordinarias y las horas dedicadas a formación fuera de la jornada normal de trabajo.

La valoración en tiempo de las horas FIP será: las horas extraordinarias al 175% del tiempo trabajado y las horas de formación al 100%.

Cada trabajador/a dispondrá de una cuenta en la que se registrarán como abonos las horas a su favor destinadas a disfrute de permisos, como deducciones las horas disfrutadas y como saldo la diferencia entre ambos. En la cuenta se indicará el concepto correspondiente a cada partida de abonos (horas extraordinarias o de formación) y deducciones (permisos disfrutados o percepción económica).

El trabajador/a podrá decidir liquidar total o parcialmente el saldo de horas, bien disfrutando permisos retribuidos en las condiciones anteriormente indicadas, o bien mediante la percepción económica de dicho saldo. La transformación de las horas en importe económico se efectuará al precio de la hora de formación pactada en el artículo 16 del presente convenio.

La transformación económica del saldo será consecuentemente actualizada con los incrementos de convenio.

Las horas acumuladas en el FIP deberán ser disfrutadas o percibidas dentro del mismo año natural. En caso de baja definitiva en la empresa, sea cual fuere el motivo, el saldo del FIP se disfrutará previamente a la baja o será abonado en metálico dentro de la correspondiente liquidación de finiquito.

Art. 18. Vacaciones.

Durante la vigencia de este convenio se establece que los días de vacaciones serán los mismos que General Motors pacte para su plantilla, computándose a tal efecto los días de vacaciones programados por cierre de planta y el total de días de vacaciones flotantes.

En el caso de no llevar el año de servicio, se computará la parte proporcional.

Los días de vacaciones se distribuirán de acuerdo con los siguientes criterios:

18.1. Vacaciones colectivas: Se establece anualmente el disfrute de al menos 14 días de vacaciones colectivas en verano. 4 días serán fijados por la empresa en función de las necesidades del trabajo.

Su planificación no tendrá más excepciones que en el departamento de mantenimiento, que deberán realizar trabajos específicos durante dichas vacaciones colectivas. Este colectivo tendrá garantizado el disfrute de 21 días naturales consecutivos dentro del período del 1 de junio al 30 de septiembre.

La designación del número de personas que realizarán trabajos en fechas de cierre de planta correrá a cargo de la empresa.

18.2. Vacaciones no colectivas: Todos los empleados disfrutarán el resto de las vacaciones en días flotantes, o la parte proporcional para los que se incorporen durante el año.

El sistema de asignación se realizará en enero de cada año, mediante lista de preferencia que se iniciará ordenada por número de empleado y se realizará una rotación anual del 20%, de tal forma que estos empleados pasarán a ocupar el final de la lista y en orden inverso.

Los empleados nuevos que se incorporen en el año se integrarán al final de la lista.

Los días de vacaciones no colectivas se asignarán teniendo en cuenta que no produzcan perturbación en la producción.

En el caso de que se señalen por la empresa días de disfrute individual de vacaciones, cada trabajador/a devengará en concepto de Prima de Vacaciones, en el año 2016, la cantidad correspondiente a multiplicar 8,1190 euros por cada uno de los días flotantes establecidos, sin incorporar a su sueldo o salario, y a percibir en la nómina de Septiembre. En años sucesivos de la duración del presente convenio se revalorizará según las variaciones acordadas.

18.3. En el caso en que un proceso de IT coincida con el disfrute de un período de vacaciones y se prolongue parte o la totalidad de ellas, el período coincidente de IT y vacaciones, cualquiera que sea su contingencia o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponden. Cuando para su disfrute no sea posible fijar dichas vacaciones en el año natural de su devengo y sea necesario pasar al siguiente año, el derecho caducará, según determine el Estatuto de los Trabajadores.

18.4. El trabajador que permaneciendo en situación de I.T. no pudo gozar de las vacaciones flotantes que tenía señaladas, tendrá derecho a elegir otras fechas para su disfrute, aplicándose en todo caso lo establecido en el art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 19. Modificación de las fechas de vacaciones.

Por excepcionales circunstancias que afecten a la comercialización o fabricación de vehículos, entre otras causas graves, la dirección comunicará al comité de empresa, con una antelación mínima de un mes, 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.

Art. 20. Pausas.

En las áreas de producción y dentro de la jornada diaria de trabajo efectivo, la empresa mantendrá un mínimo de tres pausas, que cubrirán el descanso y necesidades personales de los trabajadores/as.

La duración de tales pausas será, en cómputo global, de treinta minutos. Su duración será de diez minutos cada una.

Dos de estas pausas serán con parada de línea y la tercera con parada de líneas o con relevos, de acuerdo con las necesidades de la producción.

Art. 21. Ritmos de trabajo.

El sistema de racionalización del trabajo que se aplica en Lear Corporation Asientos, S.L., es M.T.M. (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 de trabajo. El total de la remuneración percibida cubre la actividad señalada.

El 109% de actividad se considerará como límite de la actividad media conseguida durante cuatro horas de la jornada laboral, descontándose el tiempo de pausas.

Es obligación de la empresa optimizar los rendimientos del trabajo y mejorar la calidad y la productividad, para ser más competitiva. Con este fin, ambas partes se comprometen a colaborar en la mejora de los métodos y la racionalización del trabajo.

Se creará una comisión paritaria de M.T.M., que estará constituida por un máximo de tres miembros por cada una de las partes. Todos los cambios que existan en el Manpower, serán previamente informados a esta comisión. Igualmente, dicha comisión tratará en sus reuniones mensuales el programa de rotaciones entre puestos.

La empresa mantendrá un sistema de información sobre esta materia, a través del comité de empresa y de los tableros de los equipos de trabajo. En las hojas de operación estandarizada consta el tiempo de operación por modelo.

Cualquier modificación que implique cambio de plantilla o pruebas en línea, antes de su implantación se informará y/o escuchará a la comisión de MTM.

La empresa como medida de eficacia en la mejora de la productividad competitiva y calidad, se compromete a que en un período de 12 meses a la firma del convenio colectivo, el 100% de los trabajadores de taller estén formados y roten por todas las líneas de producción exceptuando casos particulares que se verán en la comisión de MTM.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN PERSONAL

Art. 22: Permisos y licencias.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

a) Matrimonio del trabajador/a: Por el tiempo de quince días naturales.

Justificación: Fotocopia del libro de familia o certificado del Registro Civil.

b) Nacimiento de hijo: Por el tiempo de tres días laborables.

Justificación: Fotocopia del libro de familia o certificado del Registro Civil.

c) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Por el tiempo de dos días naturales o cuatro medios días naturales. El ingreso ambulatorio será retribuido por las horas que certifique el hospital.

En los supuestos de hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia podrá ser utilizada desde que se produzca el hecho causante y mientras persista el mismo.

Justificante: Documentación que acredite el parentesco y certificado de defunción o certificado médico que acredite específicamente la gravedad o intervención quirúrgica con anestesia total o epidural.

d) Fallecimiento de cónyuge, hijos o hijas: Por el tiempo de cuatro días laborables. Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos: Por el tiempo de tres días naturales. Fallecimiento de abuelos políticos, hermanos políticos e hijos políticos: Por el tiempo de dos días naturales.

Justificante: Certificado de defunción y documento que acredite el parentesco.

e) Por traslado del domicilio habitual: Por el tiempo de un día natural.

Justificante: Certificado del padrón municipal o documento que acredite el cambio.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

El desempeño de la función de Jurado tendrá, a los efectos del ordenamiento laboral y funcional, la consideración de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Los trabajadores y las trabajadoras por cuenta ajena nombrados presidentes, interventores o vocales de las mesas electorales tienen derecho a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación, si es laboral. En todo caso, tienen derecho a una reducción de su jornada de trabajo de cinco horas el día inmediato posterior.

g) Por el tiempo legalmente determinado para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Justificante: El que proceda en cada caso.

h) La asistencia a juicio como parte (demandante o demandado) no será retribuida. Se retribuirá la asistencia como testigo, perito, etc.

Justificante: Citación judicial y certificado de asistencia, en el que conste el horario del acto.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Justificación: Justificante del médico o institución sanitaria o institución oficial en el que consten motivo y tiempo invertido.

j) Asistencia del trabajador o como acompañante de hijos o hijas menores, hijos o hijas con discapacidad, y padres o madres que no puedan valerse por sí mismos/as, a facultativo o facultativo de cabecera o especialista, a consulta médica del Médico de cabecera de la Seguridad Social, el tiempo necesario con un tope de 18 horas al año en conjunto.

Justificación: Justificante del médico o Institución sanitaria en el que conste el tiempo invertido y documento que acredite el parentesco. Se deberá justificar suficientemente la dependencia o necesidad de ayuda de los padres y su edad, a criterio de la comisión mixta de Seguridad y Salud.

k) Asistencia a médicos especialistas de la Seguridad Social o de la Mutua Patronal, en este caso previa autorización del supervisor o servicio médico de empresa, por el tiempo necesario sin límite anual, según el justificante expedido por el facultativo, a estos efectos se computará un máximo de una hora en cada uno de los viajes, siempre y cuando se acuda al trabajo antes y después de la visita.

l) Lactancia de hijo o hija natural, adoptado/a o en acogimiento, hasta los nueve meses, con derecho a:

— Durante la jornada de trabajo a una hora seguida o dos fracciones de media hora.

— Alternativamente, reducción de la jornada en media hora, que será al principio o al final de la jornada.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen, debiendo acreditarse que el otro progenitor no ha hecho uso de tal derecho.

Podrán acumularse las horas de lactancia, permutándolas por 11 días laborables de permiso retribuido, seguidos de la baja maternal.

Justificación: Fotocopia del libro de familia.

Alternativamente y a petición del trabajador o trabajadora se podrá flexibilizar su utilización de forma distinta, debiendo acordarse de mutuo acuerdo dicha opción.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo

tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado de cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este apartado, corresponderá al trabajador o a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o la trabajadora deberán preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

m) Matrimonio de padres, hijos y hermanos: Por el tiempo de un día natural.

Justificante: Fotocopia del libro de familia.

n) Por el tiempo necesario para realizar exámenes para la obtención de un título académico o profesional, homologado por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Justificación: Certificado de presentación a examen.

En los supuestos contemplados en los apartados b), c) y d), si por tal motivo el trabajador o trabajadora necesita hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más, esta necesidad se producirá cuando el mismo haya de realizarse a una distancia de, al menos, 50 kilómetros del domicilio del trabajador o trabajadora.

Se establece un permiso no retribuido de hasta un día natural por fallecimiento de parientes de tercer grado, estando el trabajador obligado a justificarlo. Dicho permiso se concederá, a elección del trabajador, el día del deceso o el día del funeral.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán permisos no retribuidos por el tiempo que sea preciso.

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 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.

Se reconocerán los mismos derechos en esta materia a las parejas de hecho que estuvieran debidamente inscritas como tales en el registro público correspondiente”.

Art. 23. *Clasificación profesional.*

Todo el personal de la empresa afectado por el presente convenio, cualquiera que sea la índole de los trabajos que preste, quedará integrado en alguno de los siguientes grupos profesionales:

a) Personal obrero.

b) Personal empleado técnico y administrativo.

23.1 Clasificación del personal obrero: sin perjuicio de la anterior clasificación, en orden interno, se establecen las siguientes categorías:

• Especialista y especialista de entrada:

— Oficial 3.^a.

— Oficial 2.^a.

— Oficial 1.^a.

23.2 Clasificación del personal empleado: sin perjuicio de la anterior clasificación, en orden interno, se establecen las siguientes categorías:

- Auxiliares técnicos y auxiliares administrativos
- Administrativos y técnicos no titulados
- Técnicos titulados

Art. 24. *Ascensos.*

La dirección de la empresa, sin merma de sus facultades organizativas y de dirección, tendrá en cuenta para los ascensos de categoría profesional los siguientes aspectos:

24.1. La existencia de una vacante y la conveniencia y oportunidad de que sea cubierta.

24.2. La capacidad del trabajador/a para asumir mayores responsabilidades en la empresa.

24.3. La superación de las pruebas que, en cada caso, establezca la empresa y el aprovechamiento del trabajador/a en el período de entrenamiento.

24.4. Para los trabajadores/as con categoría de oficial, se establece una exigencia de formación continuada para el ascenso al nivel superior, teniendo en cuenta los criterios siguientes:

- Electricidad básica.
- Mecánica básica.
- Neumática.
- Hidráulica.
- Soldadura.
- Programación de autómatas.

Para acceder de oficial 3.^a a oficial 2.^a, el trabajador/a deberá acreditar la asistencia y aprovechamiento de al menos tres de ellos.

Para acceder de oficial de 2.^a a oficial 1.^a, el trabajador/a habrá de tener acreditado el título en todos los cursos.

Cuando se cree un puesto de trabajo o se produzca una vacante de categoría superior a la de especialista, se deberá ofertar internamente a todos los empleados con indicación de los requisitos exigidos.

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES

Art. 25. *Conceptos retributivos.*

La nómina de los trabajadores/as afectados por el presente convenio Colectivo se divide en los siguientes conceptos retributivos:

25.1 Salario base:

25.2 Complementos salariales:

- a) De vencimiento periódico superior al mes.
- Pagas extraordinarias de verano y Navidad.
- Paga de permanencia.

b) Personales

- Complemento de permanencia.
- Complemento personal.

c) Por cantidad o calidad de trabajo

- Paga de productividad.

d) De puesto de trabajo

- Nocturnidad.
- Plus de festivo.
- Plus de jefe de equipo.
- Plus de mantenimiento preventivo.

25.3 Complementos extrasalariales:

- Plus de transporte.

Art. 26. *Salario base.*

Es la parte de la retribución de cada trabajador/a fijada por unidad de tiempo, según su categoría profesional. Su cuantía, por grupos y categorías profesionales, figura en los Anexos correspondientes de este convenio.

COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

Art. 27. *Pagas extraordinarias de verano y Navidad.*

Consistirán en treinta días de salario base y complemento de permanencia en su caso, se devengarán proporcionalmente al tiempo de permanencia en la empresa. Los trabajadores/as 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. Se abonará al 22 de junio y 22 de diciembre de cada año.

La cuantía de tales pagas extraordinarias, por grupos y categorías profesionales para el año 2016 figura en los Anexos correspondientes de este convenio. Para el resto de años se aplicarán los incrementos acordados.

Art. 28. *Paga de permanencia.*

Se establece una paga anual de 484,2774 euros brutos para el año 2016, que será revalorizada en los años posteriores de vigencia del convenio según lo acordado, y no podrá ser absorbida ni compensada por ninguna causa.

Esta paga se percibirá en el mismo mes en que se cumplan los diez años de permanencia en la empresa, y las pagas anuales sucesivas en el mismo mes en que se devengó la inicial.

A los efectos de aplicación de esta paga se tendrá en cuenta la fecha de la última alta laboral en la empresa.

Esta paga anual se percibirá sin perjuicio de que el trabajador/a perciba, además, el complemento de permanencia a que hace referencia el artículo siguiente.

COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES

Art. 29. *Complemento de permanencia.*

El complemento de permanencia consistirá en un único quinquenio del 5% del salario base, según cada categoría profesional. A los efectos de aplicación de este complemento se tendrá en cuenta la última fecha de alta laboral en la empresa.

Será percibido por los trabajadores/as que cumplan, o hayan cumplido, cinco años de permanencia en la empresa, percibiendo mensualmente por este concepto el 5% del salario base, según cada categoría profesional.

Dicho complemento no podrá ser absorbido o compensado.

Art. 30. *Complemento personal*

Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría figura en el correspondiente anexo de este convenio.

Este complemento se percibirá por día natural excepto domingos y festivos. dichas cantidades se revalorizarán cada año según los incrementos acordados.

COMPLEMENTOS SALARIALES POR CANTIDAD O CALIDAD DEL TRABAJO

Art. 31. *Paga de productividad.*

La paga de productividad consiste en valorar cada “Conjunto de asientos montado” de Corsa a 0,7069 y de PSA a 0,8478.

La cuantía mensual se establecerá en base a los conjuntos de asientos y a las partes alícuotas de dichos conjuntos vendidos en el mes natural anterior, según el baremo arriba indicado, y la asistencia de los empleados en el mismo período, siendo la fórmula de cálculo a aplicar:

$$\frac{(\text{Conjuntos de asientos montados de Corsa} \times 0,7069) + (\text{Conjunto de asientos montados de PSA} \times 0,8478)}{(\text{Plantilla en convenio} \times \text{días laborables mes}) - \text{Días absentismo mes}} \times \text{días mes}$$

Esta paga se repartirá entre todos los empleados en convenio, con la única excepción de los días no trabajados por: IT, permisos no retribuidos o faltas injustificadas.

Caso de fabricarse nuevos productos se incluirán en esta paga, como nuevos elementos, y serán valorados dentro de la comisión de Vigilancia de convenio, en proporción al precio del “Conjunto de asientos montado” de Corsa (0,7069 euros).

La cuantía mensual se establecerá en base a los conjuntos vendidos en el mes anterior y a la asistencia de los empleados en el mismo período.

Dicha paga se regularizará cada Enero del año siguiente de acuerdo con la producción real, sin que el empleado ni la empresa pierdan nada.

En el año 2016 la parte variable de la paga se establece en 797,33 euros anuales.

A dicha parte variable de la paga se añadirá la cantidad de 1.040,05 euros como parte fija.

La regularización anual a realizar en enero de cada año se llevará a cabo únicamente sobre la parte variable, que depende de la producción del año anterior, por parte de la comisión de vigilancia de convenio.

La presente paga se actualizará según los incrementos acordados en el presente convenio colectivo.

COMPLEMENTOS SALARIALES DE PUESTO DE TRABAJO

Art. 32. *Plus de nocturnidad.*

Los trabajadores/as 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, recibirán el plus siguiente:

- Categoría 2016:
- Especialista: 14,0931 euros.
- Oficiales: 17,2744 euros.
- Empleados: 25% salario base.

El plus de nocturnidad se cobrará únicamente por día de presencia.

Todas las horas que estén comprendidas entre las 22:00 horas y las 6:00 horas serán consideradas como nocturnas y serán abonadas en la parte proporcional que les corresponda de plus de nocturnidad.

A todos los trabajadores/as que realicen jornadas nocturnas de forma rotativa, se les calculará a fin de año, el número de noches efectivamente realizadas con el fin de abonarse a prorrata la nocturnidad que les hubiera correspondido por sus vacaciones.

Este plus se revalorizará según los incrementos acordados para el presente convenio y se incrementará en función del número de trabajadores hourly asignados al turno de noche, según la siguiente escala:

- De 51 a 75: 3%.
- De 76 a 100: 6%.
- Más de 100: 10%.

Art. 33. *Plus de festivo.*

Los trabajadores/as que presten sus servicios durante el período nocturno de 10:00 de la noche a 6:00 de la mañana, en los días festivos o domingos, percibirán un plus, que será abonado a prorrata, en el caso de no realizar la jornada completa y que tendrá una cuantía de 27,5753 euros para 2016.

No se percibirá este plus, cuando el tiempo trabajado en festivos o domingos, tenga la consideración de horas extras.

Este plus se revalorizará según los incrementos acordados para el presente convenio y se incrementará en función del número de trabajadores hourlies asignados al turno de noche, según la siguiente escala:

- De 51 a 75: 3%.
- De 76 a 100: 6%.
- Más de 100: 10%.

Art. 34. *Plus de jefe de equipo.*

Jefe de equipo es el trabajador/a que procedente del grupo profesional del personal obrero, efectuando su trabajo manual, asume el control y la coordinación del trabajo de un grupo indeterminado de trabajadores/as de su mismo grupo profesional. Mientras realice las funciones de jefe de equipo, percibirá un plus del 20% de su salario base.

Art. 35. *Plus de mantenimiento preventivo.*

Se acuerda establecer un “Plus de Mantenimiento Preventivo”, que consistirá en el abono de una cantidad por día efectivamente trabajado, en la realización de mantenimiento preventivo en fines de semana y festivos, establecidos en los calendarios individuales de cada oficial de mantenimiento.

Este mantenimiento será llevado a cabo durante la mañana del sábado, salvo en los supuestos en los que se realicen jornadas productivas extraordinarias que obliguen a modificar los horarios. Se realizará por dos Empleados de mantenimiento (uno eléctrico y otro mecánico), en tanto no cambien las actuales condiciones de producción.

En 2016 la cuantía del plus será de 56,3921 euros. Este plus se revalorizará según los incrementos acordados para el presente convenio.

Este plus es incompatible con el de festivo y con las horas extraordinarias.

Art. 36. *Incrementos salariales.*

El salario total anual según tablas se incrementará en las siguientes cantidades:

- Año 2016: 1%.
- Año 2017: 1%.
- Año 2018: 1%.
- Año 2019: 1%.

COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

Art. 37. *Plus de transporte.*

Para el año 2016 el plus de transporte será de 0,26 euros por kilómetro, y se revalorizará según el convenio para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza cada uno de los años de vigencia del convenio. Este plus se establece como suplido en concepto de plus de transporte para los trabajadores/as de la factoría que residan en Épila y para aquellos trabajadores/as que no dispongan de autobús de empresa y deben trasladarse a la factoría, como son los casos de realización de horas extraordinarias, horas sindicales, reducción de jornada, permisos retribuidos y los trabajadores/as de pueblos fuera de ruta del bus hasta la parada más próxima. Esta cantidad se abonará por día efectivamente trabajado.

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, a través de la comisión de transporte existente. En dicha comisión se revisará y ajustará el kilometraje real entre las diferentes poblaciones y la factoría.

Por otra parte, también a través de la comisión, se adecuarán las rutas y horarios para optimizar el transporte.

Por razones de seguridad en el transporte colectivo de trabajadores/as los autobuses estarán dotados de cinturones de seguridad.

CAPÍTULO V

MEJORAS SOCIALES

Art. 38. *Seguro de vida.*

La empresa 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 absoluta y muerte por accidente. Las condiciones de disfrute están especificadas en la correspondiente norma de la empresa, su cuantía se establece en 36.000 euros, y figurará en los certificados individuales que cada trabajador/a tiene en su poder.

Art. 39. *Ropa de trabajo.*

Lear Corporation Asientos, S.L., proveerá a los trabajadores/as incluidos en el ámbito del presente convenio, que según las normas legales vigentes, tengan derecho a ellas, de dos prendas de trabajo (pantalón y camiseta) anualmente (junio y noviembre), así como del equipo de protección adecuado a las necesidades de cada puesto de trabajo.

Además, una vez cada 2 años, se les proporcionará una chaquetilla/sudadera alternativamente. Dichas prendas deberán usarse obligatoriamente durante la jornada de trabajo, quedando prohibido su uso fuera de la factoría.

El trabajador/a deberá mantenerlas en buen estado de conservación y limpieza. A la entrega del nuevo equipo, se devolverá el viejo.

Art. 40. *Complemento de incapacidad temporal.*

Se abonará el complemento de incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional al 100% desde el primer día de baja. En el caso de hospitalización, también se percibirá el 100% de la base de contingencias profesionales desde el primer día. Esta última circunstancia deberá ser acreditada documentalmete por el trabajador/a.

Asimismo, se abonará el complemento de enfermedad común hasta el 70% desde el primer día de baja.

A los efectos de lo regulado en este punto, no se tendrá en cuenta el índice de absentismo habido en la empresa.

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. Pasar a invalidez, 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. Vacaciones.
5. No cumplir con las obligaciones impuestas por la empresa en esta materia.
6. Cuando el trabajador/a perciba pago o pagos de acuerdo con el artículo 68 de la Ley de Contrato 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.

RECONOCIMIENTO MÉDICO:

Lear Corporation Asientos, S.L., 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 mutua o designados por la empresa. 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/a está capacitado para el trabajo, oído el comité de empresa, el pago del complemento finalizará a partir de la fecha del reconocimiento.

CAMBIO DE SITUACIÓN:

El trabajador/a 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.

Art. 41. *Ayuda social.*

Se establece una ayuda económica de 35 euros mensuales para aquellos trabajadores cuyo cónyuge o hijos a su cargo tengan reconocida oficialmente una disminución física o psíquica de al menos el 33 %.

Art. 42. *Plan de igualdad.*

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Engloba a toda la plantilla de Lear Corporation Asientos, S.L.

VIGENCIA:

El presente Plan entró en vigor en el momento de su firma y publicación en el BOPZ núm. 205, de 7 de septiembre 2011. 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 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres será el órgano responsable de llevar a cabo las acciones de mejora acordadas, así como las distintas evaluaciones durante la vigencia y la evaluación final.

Estará compuesta por tres miembros por la parte social y tres por la parte de la empresa, con carácter paritario. Esta comisión tendrá carácter permanente como el resto de las comisiones que se reflejan en el convenio.

La comisión paritaria de igualdad se reunirá:

- A petición de cualquiera de las partes.
- Cuando, a petición de cualquier empleado, que solicite le sea evaluada una situación de posible discriminación.
- En todo caso, con carácter anual, dentro del primer trimestre de cada año.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD:

Desde la dirección de Lear Corporation se ha alcanzado el compromiso de promover acciones en materia de igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito de la empresa, que sean visibles y contribuyan a sensibilizar a la plantilla de la importancia de seguir trabajando para llegar a una igualdad real.

El objetivo principal, a largo plazo, es conseguir precisamente implantar esta igualdad real de oportunidades de las mujeres en el ámbito de la empresa y que todos los indicadores de los distintos apartados estudiados en el diagnóstico llegaran a tener un porcentaje del 50%.

El resto de 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 Ley, a petición del trabajador o de cualquiera de las partes integrantes de la comisión.
- Velar por la correcta aplicación del “Procedimiento de resolución de conflictos y tratamiento reservado de las quejas”.
- Elaborar, al final de la vigencia del Plan, y siempre que haya sido posible la aplicación de las medidas acordadas para seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, un nuevo diagnóstico de situación (datos estadísticos y análisis de los mismos), 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:

El acceso al empleo en Lear Épila tiene como primera vía la disponibilidad de antiguos empleados y, en segundo lugar, otras fuentes.

Basándonos en la evolución de la plantilla en los últimos años, hombres y mujeres contratados o que hayan sido baja, tipos de contrato, etc., la dirección de la empresa adoptará medidas encaminadas a favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo en Lear Corporation:

- En igualdad de condiciones de actitud, fomentar mujeres/hombres en puestos donde estén subrepresentadas/os.
- Revisar el procedimiento de selección para aplicar la perspectiva de género en las bases de las convocatorias de empleo, incluyendo algún tipo de acción positiva a favor de las mujeres hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos.
- Favorecer la participación de esta comisión en la revisión del procedimiento de selección, proposición de pruebas, etc., pero siendo la decisión final de la empresa.
- Elaboración de ofertas de empleo dirigidas genéricamente, a hombres y mujeres para evitar cualquier tipo de discriminación.
- Eliminar de los cuestionarios de acceso las cuestiones referidas a estado civil, cargas familiares y similares.
- Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en los anuncios de puestos vacantes.
- Utilizar canales de comunicación que faciliten el acceso de mujeres a los procesos de selección y contratación.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

Disponemos de una clasificación profesional muy sencilla, que nos permite una gran polivalencia. No ha lugar a discriminación entre el personal hourly pues existe una única categoría en los puestos de cadena: Peón especialista (grupo de cotización 9), tanto para hombres como para mujeres.

Existe una clasificación de “Especialista de entrada”, que no supone una categoría diferente, sino que se encuentra englobada dentro de la 09: Peón Especialista.

Los jefes de Departamento (grupos de cotización 1 y 2) y los supervisores (grupo de cotización 3) son todos hombres.

Para impulsar un cambio en este desequilibrio:

- En las próximas vacantes que se pudieran dar, tanto en puestos de jefe de departamento como de supervisor, se promoverían las candidaturas de mujeres. Ocurre lo mismo con la categoría de oficial de mantenimiento (grupo de cotización 8).
- Se fomentará la formación para puestos en categorías donde no hay mujeres o donde hay un porcentaje muy bajo de ellas (Mantenimiento, Carretileros/Expediciones, Calidad).

PROMOCIÓN EN EL EMPLEO:

Tradicionalmente, las mujeres se encuentran subrepresentadas fundamentalmente, aunque no solo, en los puestos de mando, de responsabilidad o de jefatura. Pesan determinados estereotipos sociales que convierten a las mujeres en “no-elegibles” para puestos que requieran autoridad y ejercicio del poder.

En la experiencia de Lear, ha habido puestos de jefe de Departamento y supervisor que han sido ocupados por mujeres, aunque en la actualidad no haya ninguna. Para volver a esa situación e incluso mejorarla, se trabajará en:

- Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos y categorías en los que estén infra representadas. Conseguir igualdad de condiciones de acceso del 50%. Por ejemplo, en puestos de jefe de departamento, jefe de equipo y supervisor, siempre que se den promociones (no se puede establecer un plazo en años). Para ello, se conciliará las reducciones de jornada con los puestos de responsabilidad, dando flexibilidad de horarios en puestos salariales.
- Promocionar que se presenten más mujeres cuando se trate de puestos donde tengan menos representación.
- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.

En el artículo 24 del convenio colectivo se detallan aspectos sobre los ascensos dentro de la empresa, incluso dentro de las categorías de Mantenimiento. En dicho artículo también se indica que las ofertas y/o promociones se publicitarán a la plantilla.

A finales de 2009 se llevó a cabo una selección para especialista de almacén, que ha resultado ser un claro ejemplo de guía hacia la incorporación de mujeres en puestos donde se encuentran subrepresentadas. Algunos datos de esta selección son:

	Candidatos presentados	Candidatos finalistas	Resultado final
Hombres	5	2	0
Mujeres	2	1	1

En cualquier caso, este apartado está muy ligado al de “Acceso al empleo” y las medidas a adoptar en uno y otro caso son compatibles.

Formación, Información y Comunicación

Si sobre la formación de origen es prácticamente imposible incidir desde la empresa, es evidente que sí se puede recurrir a la formación, tanto continuada como ocupacional, como mecanismo compensador de las desigualdades, una herramienta básica para romper estereotipos.

En el área de sensibilización/formación, las medidas tomadas y por tomar son:

- Se repartió un tríptico a toda la plantilla en el mes de diciembre de 2009.
- Al menos, una vez al año, se realizarán acciones formativas o campañas de sensibilización, que se recogerán en el Plan de formación, para todos los empleados (incluida la dirección), bien con informativos, charlas, jornadas o comunicados, tanto de cuestiones puntuales como del desarrollo del Plan de Igualdad. Estas acciones irán dirigidas a formar y sensibilizar, en igualdad de oportunidades, a toda la plantilla.
- El Plan de igualdad, una vez finalizado, será editado y publicitado, formando parte de la sensibilización a la plantilla.
- El Plan de rotación integral, que afecta de igual forma a hombres y a mujeres, es un ejemplo de la igualdad en cuanto a actividades formativas.
- Impartir la formación, en la medida de lo posible, en horario laboral o con una fórmula mixta (parte en horario laboral y parte fuera del mismo) para facilitar la asistencia a personas con responsabilidades familiares.
- Realizar un análisis de las necesidades formativas del personal en relación al mejor desempeño de su actual puesto y, fundamentalmente, de cara a la promoción. Se realiza anualmente, con el personal salary, mediante las evaluaciones de desarrollo del desempeño.
- Información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa disponible.

— Incluir en el próximo convenio Colectivo una cláusula expresando el compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores como una de las prioridades de la empresa.

— Revisar, corregir y vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizados en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.

RETRIBUCIONES/SALARIOS:

La precariedad laboral que padecen en mayor medida las mujeres y la infravaloración del trabajo realizado por ellas, están en la base de la desigualdad retributiva. En Lear no existe ninguna discriminación salarial, desde una perspectiva de género, y todos los elementos retributivos tienen una definición clara y precisa en el convenio Colectivo.

Dentro del personal hourly, existen unas tablas salariales de igual aplicación a toda la plantilla hourly (publicadas como anexo al convenio colectivo).

Para el personal salary, Lear tiene definidas unas bandas salariales desde 1 a 6, con un mínimo y un máximo, en las que se encuentra todo el personal dependiendo de su categoría profesional, antigüedad y desempeño.

Posibles medidas de actuación en relación a la retribución:

- En futuras negociaciones de convenio, regular una estructura retributiva lo más clara y transparente posible, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR:

Con frecuencia se alude al cambio tan importante que ha supuesto la incorporación, relativamente reciente, de las mujeres al mercado laboral. Sin embargo, esta incorporación se ha realizado sin provocar modificaciones en la tradicional organización del trabajo, que sigue girando en torno a la experiencia temporal de los hombres, sin compensar la mayor dedicación femenina al espacio público con un aumento proporcional de la participación masculina en la esfera privada. En términos globales, se ha generado así una diferencia de tiempos en la vida de hombres y mujeres, que penaliza a estas últimamente claramente.

Lear lleva años velando por el buen desarrollo de las reducciones de jornada, ofreciendo bastante flexibilidad de horarios dentro del turno, siendo consciente de las posibilidades de mejora:

- Permitir que el mes que el hijo cumple los 12 años se pueda finalizar el mes con la reducción de jornada.
- Posibilidad de utilizar las horas de visita médica también para acompañamiento de hijos o hijas menores (art. 22.j del convenio colectivo).
- Opciones en la utilización del permiso de lactancia (art. 22.l del convenio colectivo). Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- Equiparación de pareja de hecho, legalmente constituida, con matrimonio, a efectos de permisos y licencias.
- Respeto estricto del protocolo elaborado por el Servicio de Prevención, sobre riesgo en mujeres embarazadas, 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 permiso de paternidad podrá disfrutarse tanto en régimen de jornada completa como a tiempo parcial, mediante acuerdo individual entre empresa y trabajador.

— Se reconocen los derechos formulados en el E.T. referentes a las excedencias para conciliar la vida familiar, laboral y personal (excedencias para cuidado de hijos, de familiares, así como por violencia de género).

—Facilitar la reducción de jornada y/o reordenación del tiempo de trabajo, según las fórmulas habituales de la empresa, para las trabajadoras víctimas de violencia de género (art. 37.7 del E.T.).

—Informar a toda la plantilla de los cambios introducidos en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en relación con reducciones de jornada y excedencias por cuidado de hijos, permisos, etc....

—Garantizar que todos estos derechos sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

—Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas (debido al anuncio de bajada de producción de nuestro cliente GM, el turno de noche quedó prácticamente suspendido desde el 1 de febrero de 2010. Para reorganizar al personal saliente del turno de noche —especialmente a las personas con reducción de jornada— se estudiaron todas las situaciones individuales y se intentó dar la mejor solución para cada una de ellas).

—Fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres.

—Mantener el derecho a los beneficios sociales, exceptuando aquellos vinculados a la retribución, como si se estuviera en activo, durante los períodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y durante las excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.

Las excedencias maternales se tramitan tal y como especifica el E.T.

En casos especiales y situaciones muy particulares, con justificación y por un período definido, se facilitarán horarios, jornada, etc.

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

La consideración del acoso sexual y del acoso por razón de sexo como actos discriminatorios y, por tanto, contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, hace incuestionable la necesidad de establecer medidas y estrategias que hagan efectiva la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y erradiquen las conductas contrarias a la dignidad de las mujeres.

Es difícil disponer de datos cuantitativos, pues nos podemos encontrar con una falta de sensibilidad social y preparación suficiente para percibirlo y ante el hecho de que las personas que lo padecen a menudo son reacias a quejarse, de forma que de la ausencia de denuncias no podemos inferir la inexistencia de situaciones de acoso.

Tras la elaboración del diagnóstico de situación, en Lear trabajamos para elaborar un “Protocolo de Actuación”, que se vio reflejado en el procedimiento de “Resolución de conflictos y tratamiento reservado de quejas”. Este procedimiento se publicitó, mediante un tríptico, a la plantilla en diciembre de 2009. En dicho tríptico, se publicó también una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente por la dirección y la RLT, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.

Otras medidas que se han acordado durante las reuniones de la comisión han sido:

—Realizar recordatorios anuales para: facilitar la comunicación, la accesibilidad a las personas a las que acudir, teléfonos y/o mail, mediante informativos grapados a nómina u otros medios.

—Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

—Garantizar el carácter urgente y confidencial del proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

Adicionalmente, la corporación cuenta con un Código de Conducta y Ética Profesional.

OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO:

Según la política de contratación de Lear, se hace uso de los contratos laborales legalmente establecidos, sin ningún abuso de la temporalidad (la plantilla es prácticamente 100% fija).

Tal y como se ha plasmado al principio del Plan de igualdad se establece un sistema de seguimiento y evaluación que incluye que la comisión se reunirá siempre que surja un tema planteado por alguna de las partes y, como mínimo, habrá una reunión anual en el primer trimestre de cada año, para analizar el desarrollo del año anterior y establecer objetivos para el año en curso.

MEDIDAS ESPECÍFICAS DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

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.

CONCEPTOS:

• **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 podría 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 prevaliéndose de una situación de superioridad.

—Aquellos que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil 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.

• **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:

—Aquellos 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.).

• **Discriminación:** es el acto de hacer una distinción o segregación que atenta contra la igualdad de oportunidades. Normalmente se utiliza para referirse a la violación de la igualdad de derechos para los individuos por cuestión social, racial, religiosa, orientación sexual o por razón de género.

• **Desigualdad:** La desigualdad se refiere a una situación en la que no todas las personas tienen los mismos derechos, obligaciones, bienes, beneficios o acceso a tales.

La comisión de igualdad trabajará siempre para evitar y sancionar, si así fuera necesario, situaciones de discriminación y desigualdad.

SEGUIMIENTO Y PLAN DE ACCIÓN:

En la reunión anual de la comisión paritaria de igualdad, dentro del primer trimestre de cada año, dicha comisión analizará el desarrollo del año anterior y establecerá objetivos para el año en curso.

Asimismo, tal y como se detalla en el apartado “Comisión de igualdad” se llevarán a cabo las reuniones que se consideren necesarias.

PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y TRATAMIENTO RESERVADO DE LAS QUEJAS:

Animamos a nuestros empleados a informar a cualquiera de los niveles responsables —supervisor, personal local de RRHH (*cbias@lear.com*), comisión de igualdad— sobre cualquier comportamiento inapropiado que pueda ser considerado de acoso, incluso a comunicar sus dudas o preguntas sobre cuál es la mejor actitud que hay que adoptar en una situación determinada.

Aseguramos que las quejas, dudas o preguntas recibidas se tratan de una forma confidencial y anónima.

Si llegara a ser necesario, se aplicarán procedimientos disciplinarios y sancionadores en la resolución de conflictos.

Art. 43. Empleo.

Los relevistas menores de 60 años pasarán a ser personal fijo de plantilla a la finalización del contrato de relevo, siempre que la previsión de carga de trabajo refleje la existencia de vacante.

Se acuerda para el contrato de duración determinada, eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas y según se establece en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los trabajadores.

Para el supuesto de que durante la vigencia del convenio la dirección de la empresa presente un despido colectivo o un despido individual por causas objetivas, se llega a los siguientes acuerdos:

1. La empresa garantiza una indemnización equivalente a cincuenta y cinco días de salario por año de servicio, con el tope de cuarenta y dos mensualidades, más una indemnización de 4.500 euros brutos, para todos aquellos trabajadores a los que no se les garantice un puesto de trabajo indefinido, acorde con su categoría profesional, con la antigüedad actual, y dentro del área geográfica de General Motors España, S.L.

2. La empresa se compromete a ofertar un número de puestos de trabajo, de los cuales el 75% de los mismos serán cubiertos por los trabajadores que se encuentren en las situaciones enumeradas a continuación, y respetando el siguiente orden de prioridad:

1.º A las parejas cuyos dos miembros presten servicios para Lear, se les ofertará a uno de ellos.

2.º Trabajadores de 50 o más años.

3.º Trabajadoras afectadas por situaciones de violencia de género.

4.º Familias monoparentales.

El resto de los puestos, el 25% de los que se puedan ofertar, se cubrirán con personal voluntario con preferencia de la antigüedad del trabajador.

A estos trabajadores a los que se les garantice un puesto de trabajo indefinido, acorde con su categoría profesional, con la antigüedad actual a efectos de indemnización, y dentro del área geográfica de General Motors España S.L., se les compensará la eventual pérdida salarial neta durante cuatro años y medio, con el tope de seis anualidades brutas, calculando dicha cantidad entre la diferencia existente entre su salario bruto anual en Lear y el salario bruto anual del puesto de trabajo ofrecido por el período de referencia. Dicho puesto no podrá estar por debajo, en ningún caso, de la retribución establecida en el convenio sectorial de la industria siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza.

No obstante lo anterior, la cantidad a compensar en este apartado no podrá ser superior al importe que le hubiera correspondido, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este artículo.

Para el caso de que la cantidad a compensar por el diferencial salarial sea superior a 30.000 euros anuales, se limita dicha compensación a dos anualidades netas con el tope de tres anualidades brutas.

3. Aquellos trabajadores que rechacen la oferta de recolocación, en las condiciones pactadas en el punto anterior, serán incluidos en el Expediente de Despido Colectivo con derecho a percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con un tope de doce mensualidades.

4. El salario bruto a considerar a efectos del cálculo de las indemnizaciones establecidas en el presente artículo, será el vigente para cada trabajador con anterioridad a la aplicación del incremento salarial acordado para el año 2016.

5. Lear buscará dentro de sus plantas en España posibles vacantes, que ofrecerá a los trabajadores de Lear Épila con carácter prioritario y voluntario, con un período de adaptación al puesto de trabajo de seis meses, durante los cuales el trabajador podrá decidir la permanencia en el mismo o la extinción de su contrato de trabajo con una indemnización equivalente a cincuenta y cinco días de salario por año de servicio, con el tope de cuarenta y dos mensualidades, más una indemnización de 4.500 euros brutos, calculada conforme al punto 4. De la cantidad indemnizatoria que pudiera tener derecho el trabajador, se deducirán los gastos de traslado que hayan sido sufragados por la empresa.

6. El trabajo derivado del proyecto del Grupo PSA se seguirá realizando en Épila, al menos hasta la finalización del actual Proyecto Corsa, excepto que lo exija el Grupo PSA, en cuyo caso tendrá que alcanzarse un acuerdo con el comité de empresa y se aplicarán las condiciones pactadas para el despido colectivo en este artículo 43.

7. Plan de jubilación. La empresa se compromete a ofertar a los trabajadores de 55 o más años que sean afectados en su día por el despido un plan de jubilación cuyo coste en cómputo global no supere el importe de la indemnización equivalente a cincuenta y cinco días de salario por año de servicio, con el tope de cuarenta y dos mensualidades, más una indemnización de 4.500 euros brutos, calculada conforme al punto 4, más el importe del coste de la suscripción del convenio especial.

8. Igualmente ambas partes se comprometen a trasladar los acuerdos alcanzados en materia de extinción de los contratos de trabajo, al acuerdo de finalización del período de consultas que en su día suscriban, en el marco del procedimiento de despido colectivo que en su momento pudiera presentar la empresa.

9. La empresa se compromete a crear una lista de contratación prioritaria de trabajadores eventuales y promoverá de forma activa la contratación por terceros del personal que la conforme una vez acabe su contrato con Lear. Asimismo, se compromete de forma regular a informar al comité de empresa del seguimiento de las acciones realizadas.

La adscripción y el orden de los trabajadores eventuales en dicha lista deberá realizarse mediante criterios objetivos y respetando la prioridad por el número de empleado.

CAPÍTULO VI

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN

Art. 44. *Competencias y garantías del comité de empresa.*

Las competencias y garantías del comité de empresa serán las dispuestas en la legislación vigente en cada momento.

1. Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la escala establecida en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Estas horas retribuidas podrán ser consumidas por los miembros del comité mediante su asistencia a cursos de formación organizados por sus sindicatos o institutos oficiales de formación, preavisando a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 48 horas. Este plazo de preaviso podrá reducirse a 24 horas en casos de reconocida urgencia.

Cada miembro del comité de empresa o delegado sindical podrá, individualmente, acumular sus horas sindicales en cómputo anual.

Podrán acumularse anualmente las horas de los miembros del comité de empresa y los delegados sindicales en uno o varios de sus componentes, pudiendo ser objeto de relevo en el trabajo sin perjuicio de su remuneración, siendo el control y gestión de las mismas realizado por la Sección Sindical correspondiente.

2. La empresa pone a disposición de los miembros del comité y, en su caso, de los representantes de las secciones sindicales reconocidas, un local a fin de que ejerzan las funciones que a su condición les corresponde así como un tablón de anuncios debidamente separado por Sección Sindical. Las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa tendrán correo electrónico de Lear y acceso a las webs oficiales de las administraciones públicas, webs de los sindicatos y webs propias.

3. El comité de empresa conocerá anticipadamente los planes y cursillos de formación y entrenamiento que se impartan en la empresa y recibirá posteriormente información de los empleados que en ellos han participado.

4. El comité de empresa recibirá Información de las evaluaciones individuales y de las sanciones por faltas graves y muy graves, antes de su cumplimiento.

5. No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato.

Tendrán esta misma garantía aquellos miembros que por revocación o dimisión abandonen su cargo de representante de los trabajadores/as, siempre que hubieran cubierto al menos 50% de su mandato.

Estas garantías lo serán sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Expresar, colegiadamente, si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias propias de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social comunicándolo a la empresa.

7. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

Raz. 45. *Comisión paritaria de vigilancia del convenio.*

La comisión paritaria de Vigilancia de convenio, sin menoscabo de las funciones privativas que competen al Estado, resolverá cuantos problemas surjan, individuales o colectivos, en la aplicación e interpretación de este convenio como vía previa a cualquier otra actuación. Asimismo la comisión Paritaria conocerá los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio, de acuerdo a lo establecido en el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta comisión estará formada por siete miembros designados por la dirección de la empresa y, otros siete por el comité de empresa, todos ellos escogidos entre miembros de la comisión negociadora, siempre y cuando sigan formando parte de Lear Corporation Asientos, S.L., en su factoría de Épila (Zaragoza).

Cualquiera de las partes, mediante petición motivada, podrá someter a esta comisión la discrepancia, aportando la información y documentación necesaria. Si la personación ante la comisión fuera de una sola de las partes, la comisión invitará a la otra parte a personarse, formulando las alegaciones y presentando las pruebas que estime oportunas.

La comisión dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse.

A estos efectos, se considerará información necesaria, al menos, la materia de inaplicación, el período de inaplicación, trabajadores y trabajadoras afectados, así como el acta de desacuerdo y las actas del período de consulta, si las hubiera. Asimismo, la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas técnicas, organizativas o de producción. Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos en el sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón (ASECLA), para solventar de manera efectiva su discrepancia y en su caso seguir lo establecido en el artículo 82.3 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ante problemas técnicos de interpretación podrá solicitarse el criterio de asesores.

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

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

Art. 46. *Comisiones paritarias.*

A título de resumen, las comisiones de trabajo que existen en la actualidad son:

1. Vigilancia de convenio.
2. Métodos y tiempos o MTM.
3. Transporte.
4. Seguridad, salud y medioambiente.
5. Calidad.
6. Futuros negocios.
7. Igualdad.
8. Mejoras sociales.

En dichas comisiones estarán representadas, por la parte económica los máximos responsables de cada área afectada en la comisión correspondiente.

La comisión paritaria de futuros negocios de la empresa estará compuesta por un máximo de dos personas por sección sindical y otros tantos miembros por parte de la dirección de la empresa. Los miembros de la misma, al tratar información sensible, se comprometen a mantener la confidencialidad de los temas tratados en la misma.

La comisión de medio ambiente se integrará en la comisión de seguridad y salud.

CAPÍTULO VII

DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES

Art. 47. *Definición y funciones.*

47.1. Clasificación del personal obrero.

Este grupo se clasifica de acuerdo con la clase de actividad, género de trabajo, proceso formativo y funciones a desempeñar, del modo siguiente:

- a) Especialistas y especialistas de entrada.
- b) Oficial 3.ª.
- c) Oficial 2.ª.
- d) Oficial 1.ª.

47.2. Clasificación del personal empleado.

El personal incluido en este grupo quedará clasificado en las siguientes categorías:

- a) Auxiliares técnicos y auxiliares administrativos.
- b) Técnicos no titulados.
- c) Técnicos titulados.

Art. 48. *Definición de categorías del grupo de obreros.*

48.1. Especialistas y especialistas de entrada: Son los operarios mayores de 18 años que prestan sus servicios en la empresa, consistentes en realizar con acabado y rendimiento correcto todas las actividades laborales constitutivas de un proceso de fabricación, producción o relativas a trabajos y procesos auxiliares; haciendo reparaciones o cambios en las máquinas o herramientas y utilizando medios informáticos a ellos asignados, que requieren un alto grado de conocimientos y entrenamiento e implican responsabilidad directa y personal en su ejecución.

Responsabilizarse de mantener en el área de trabajo una cantidad de material adecuada para realizar las tareas de que son responsables, debiendo asegurar la calidad del trabajo realizado, de acuerdo con las normas de calidad establecidas por la empresa, haciendo las correcciones necesarias.

El especialista de entrada se detalla en el anexo correspondiente.

48.2. Oficiales de 3.ª: Son los operarios mayores de 18 años que poseen la preparación y conocimientos a nivel de los que se adquieren con la titulación de Formación Profesional de segundo grado, y que los acrediten en el desarrollo de su prestación laboral diaria, en forma teórica y práctica en funciones de ajuste, soldadura, calderería, electricidad, circuitos eléctricos y electrónicos, instalaciones de automatismos, hidráulica, neumática y robótica, que están capacitados para leer, interpretar y realizar planos y croquis, que utilizan para su trabajo herramientas y útiles adecuados a las operaciones a realizar. Que están capacitados para buscar, analizar y reparar, todo tipo de fallos y averías en las instalaciones de la empresa, así como la utilización, a nivel de usuario, de medios informáticos.

Mantienen una actitud de formación continuada, de calidad en su trabajo y realizan su actividad bajo el concepto de trabajo en equipo, responsabilizándose de mantener un almacenamiento de recambios adecuado a las necesidades de la instalación, de la realización programada y adecuada del mantenimiento preventivo de las instalaciones y maquinaria, garantizando en todo momento la calidad de su trabajo.

48.3. Oficiales de 2.ª: Son los que, ostentando la calificación de oficiales de 3.ª, dentro de la empresa, superan los requisitos establecidos por la empresa para acceder a esta categoría.

48.4. Oficiales de 1.ª: Son los operarios que, ostentando la calificación de oficiales de 2.ª, dentro de la empresa, superan los requisitos establecidos por la empresa para acceder a esta categoría.

Art. 49. *Definición de categorías y funciones del personal técnico y administrativo.*

49.1. Auxiliares técnicos y auxiliares administrativos:

Son los empleados, tanto administrativos como técnicos, mayores de 18 años que aportando una experiencia o formación a nivel de los que se adquieren con estudios de Formación Profesional de segundo grado, que les posibilitan realizar trabajos administrativos o técnicos de nivel medio de complejidad y responsabilidad, generalmente supervisados y que deben ejercitar una iniciativa restringida.

Está capacitado para utilizar a nivel de usuario, ordenadores y máquinas de oficina.

49.2. Administrativos y técnicos no titulados: Son los trabajadores/as mayores de 18 años, que realizan trabajos administrativos o técnicos, de alto nivel, con responsabilidad e independencia, supervisados o no, que utilizan medios sofisticados de trabajo y que para ello han aportado una experiencia y capacitación.

Tienen conocimientos medios, orales y escritos de algún idioma.

Toman decisiones relacionadas con su trabajo, basadas en los principios y procedimientos establecidos.

Están capacitados para utilizar, a nivel de usuario, ordenadores y máquinas de oficina.

Coordinan a otros empleados.

Recopila información, analiza y realiza gráficos y estudios estadísticos.

49.3. Técnicos titulados: Son los empleados que realizan funciones administrativas o técnicas, para las que se requiere una gran experiencia o titulación de grado universitario, que ejercen su función con autonomía y responsabilidad, que pueden inspeccionar, revisar o coordinar a otros, que aportan iniciativas, suplen a sus jefes, hacen programaciones, estudios y desarrollos de su trabajo y mantienen relaciones externas en las que representan a la compañía.

Manejan información confidencial de interés estratégico y económico para la Compañía, por lo que están obligados por el secreto profesional.

Reúnen y analizan datos para estudios e informes especiales.

Dan formación o entrenamiento a otros empleados en las materias de su competencia.

Requieren habilidad en la comunicación oral y escrita, incluso en otros idiomas.

Recopilan información, la analizan y realizan gráficos y estudios estadísticos.

Están capacitados para utilizar, a nivel de usuario, ordenadores y máquinas de oficina.

CAPÍTULO VIII

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Art. 50. *Sanción preventiva.*

La empresa y los trabajadores/as están de acuerdo en el carácter corrector que el sistema disciplinario debe de tener, por lo que se establece la "sanción preventiva", figura que tiene por objeto dejar al trabajador/a sancionado la posibilidad de que la sanción le sea anulada, de acuerdo a las normas siguientes:

1. La empresa, una vez tomada la decisión de sancionar a un empleado, siempre que dicha sanción no sea de despido, podrá presentársela dándole el carácter de preventiva.

2. Las "sanciones preventivas" solamente serán cumplidas en el caso de que el empleado sancionado incurra en otra falta.

3. Transcurridos seis meses, si el empleado no ha reincidido, la "sanción preventiva" quedará cancelada a todos los efectos.

Art. 51. *Clasificación de faltas.*

Toda falta cometida por un empleado, se clasificará en leve, grave o muy grave. La enumeración que se hace a continuación es meramente enunciativa y no implica que no se puedan contemplar otras análogas:

51.1. Faltas leves: Son faltas leves, las acciones u omisiones voluntarias en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es pequeño.

Se califican como faltas leves las siguientes:

1. Una falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometida durante del período de un mes.

2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. Pequeños descuidos en la conservación del material.

4. Falta de aseo o limpieza personal.

5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

7. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

51.2. Faltas graves: Son las acciones u omisiones voluntarias en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es sensiblemente grave.

Se califican como graves las siguientes:

1. Tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.

2. Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

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

6. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no usar las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

8. La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

51.3 Faltas muy graves: Se califican como faltas muy graves las siguientes:

1. Diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días en un período de seis meses. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive la detención del trabajador/a si este, posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

4. Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.

5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador/a en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad, o cualquier otro documento que justifique ausencias o pagos.

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

7. La embriaguez y toxicomanía.

8. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

9. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc.

10. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

11. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

12. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.

13. Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

14. Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración, a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

15. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

16. Abandonar el puesto de trabajo.

17. No conseguir reiteradamente el rendimiento del trabajo.

18. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

19. Introducción, venta o consumo de: bebidas alcohólicas, drogas o estupefacientes, en la factoría.

20. Fumar en aquellas zonas que esté prohibido.

21. Introducir o sacar de la fábrica materiales, útiles o herramientas, sin la debida autorización.

22. La utilización indebida de maquinaria, medios de trabajo, materiales o locales propiedad de la empresa.

23. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.

Art. 52. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

a) Faltas leve:

— Amonestación verbal.

— Amonestación escrita.

b) Faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.

c) Faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de seis a treinta días.

— Despido.

Art. 53: *Prescripción de las infracciones y faltas.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las Graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Art. 54: *Procedimientos internos.*

Tanto el comité de empresa, como todos y cada uno de los empleados, conocen y asumen las normas que rigen los procedimientos internos de la compañía.

Art. 55: *Cláusula adicional.*

En todo lo no dispuesto en el texto del convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

TABLAS SALARIALES PERSONAL OBRERO 2016

	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PERSONAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL ANUAL
ESP-ENTR	11.847,5382	4.582,6084	2.641,8056	19.071,95
ESPEC	14.809,4227	5.903,1571	3.127,3604	23.839,94
OFIC. 3ª	17.899,3782	7.121,8046	3.632,5255	28.653,71
OFIC. 2ª	18.600,2332	7.398,2237	3.747,1021	29.745,56
OFIC.1ª	19.067,4898	7.582,4503	3.823,4917	30.473,43

TABLAS SALARIALES PERSONAL EMPLEADO 2016

	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PERSONAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL ANUAL
Auxiliar Técnico-3	18.000,9089	2.289,5936	3.381,7504	23.672,25
Técnico no Titulado-4	18.924,5332	4.848,3036	3.962,1395	27.734,98
Técnico Titulado-5	22.615,0455	2.318,5902	4.155,6059	29.089,24

CALENDARIO LABORAL 2016

Enero							Febrero							Marzo						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
2	11	12	13	14	15	16	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14
3	18	19	20	21	22	23	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21
4	25	26	27	28	29	30	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28

Abril							Mayo							Junio						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
13	4	5	6	7	8	9	17	1	2	3	4	5	6	22	1	2	3	4	5	6
14	11	12	13	14	15	16	18	8	9	10	11	12	13	23	7	8	9	10	11	12
15	18	19	20	21	22	23	19	16	17	18	19	20	21	24	14	15	16	17	18	19
16	25	26	27	28	29	30	20	23	24	25	26	27	28	25	21	22	23	24	25	26

Julio							Agosto							Septiembre						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
26	4	5	6	7	8	9	31	1	2	3	4	5	6	30	1	2	3	4	5	6
27	11	12	13	14	15	16	1	8	9	10	11	12	13	1	7	8	9	10	11	12
28	18	19	20	21	22	23	2	15	16	17	18	19	20	2	14	15	16	17	18	19
29	25	26	27	28	29	30	3	22	23	24	25	26	27	3	21	22	23	24	25	26

Octubre							Noviembre							Diciembre						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
40	3	4	5	6	7	8	44	1	2	3	4	5	6	48	1	2	3	4	5	6
41	10	11	12	13	14	15	45	7	8	9	10	11	12	49	8	9	10	11	12	13
42	17	18	19	20	21	22	46	14	15	16	17	18	19	50	15	16	17	18	19	20
43	24	25	26	27	28	29	47	21	22	23	24	25	26	51	22	23	24	25	26	27
44	31						48	28	29	30				52	29	30	31			

■ Festivo

HORARIOS Y TURNOS DE TRABAJO

FABRICACIÓN

	DOMINGO A JUEVES (TURNOS NOCHE)		
	LUNES A VIERNES (TURNOS DÍA)		
	MAÑANA	TARDE	NOCHE
HORA ENTRADA	6'00	14'00	22'00
HORA SALIDA	14'00	22'00	6'00

TURNOS ESPECIALES MANTENIMIENTO

CALENDARIO 4º TURNO			
	MAÑANA	TARDE	NOCHE
HORA ENTRADA	6'00	14'00	22'00
HORA SALIDA	14'00	22'00	6'00

HORARIO OFICINAS

LUNES A VIERNES TURNO CENTRAL	
HORA ENTRADA	8'00
HORA SALIDA	16'42

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

BIOTA

Núm. 9.126

El Pleno del Ayuntamiento Biota, en sesión ordinaria celebrada el día 6 de octubre de 2016, adoptó el acuerdo de aprobación provisional de modificación de ordenanzas fiscales para el ejercicio 2017.

En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y artículo 17.1 y 2