

Jefatura Superior de Policía de Aragón

BRIGADA PROVINCIAL DE EXTRANJERIA Y FRONTERAS

Núm. 7.452

Habiendo resultado infructuosas las notificaciones personales al ciudadano extranjero El Arbi Sakime, NIE Y-1.168.454-E), nacido en Fes (Marruecos) el 10 de noviembre de 1978, hijo de Almahde y Fátima, se procede a practicarlas a través del presente anuncio, dando con ello cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE de 27 de noviembre), modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, de modificación de la anterior (BOE de 14 de enero).

El acto administrativo objeto de notificación es una propuesta de resolución de procedimiento preferente de expulsión, procedimiento sancionador número 265/12, como responsable de la infracción prevista en el artículo 53, apartado a), de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, emanada del órgano instructor de la Brigada Provincial de Extranjería y Documentación de la Jefatura Superior de Policía de Aragón, la cual, de resultar firme, conllevaría la expulsión del territorio nacional español y la prohibición de entrada en el mismo por un período de cinco años, de acuerdo con lo dispuesto en la citada Ley, en cuyo procedimiento se ha tenido en cuenta lo determinado en el Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento del procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora.

Todo lo cual se comunica, significándose que a partir de este momento el interesado podrá acceder y tomar vista del contenido del expediente administrativo sancionador que se encuentra en estas dependencias, pudiendo obtener copias de los documentos obrantes en el mismo al amparo de lo establecido en el artículo 19.1 del Reglamento del procedimiento sancionador, aprobado por Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto.

Igualmente, en virtud de lo dispuesto en el artículo 131.4 del Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ejecución de la citada Ley Orgánica 4/2000, se le concede un plazo de cuarenta y ocho horas, a contar desde la recepción de la presente notificación, para formular alegaciones y presentar los documentos e informaciones que estime oportunos. Transcurrido dicho plazo se procederá a elevar el expediente administrativo, junto con la propuesta de resolución, a la autoridad competente para resolver.

Zaragoza, 22 de junio de 2012. — La subinspectora, Rogelia Gracia Bun.

BRIGADA PROVINCIAL DE EXTRANJERIA Y FRONTERAS

Núm. 7.453

Habiendo resultado infructuosas las notificaciones personales a los ciudadanos extranjeros cuyos datos de identificación personal y de interés para el expediente constan en relación anexa, se procede a practicarlas a través del presente anuncio, dando con ello cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, de 13 de enero.

El acto administrativo objeto de notificación son resoluciones de expulsión de la autoridad gubernativa en las fechas que se relacionan, con prohibición de entrada en espacio Schengen por el tiempo que se menciona. Dicha resolución, junto al resto del expediente, obra en la Unidad de Extranjería de la Delegación del Gobierno en Aragón-Subdelegación del Gobierno en Zaragoza, a disposición de los interesados.

Asimismo se informa de que la presente resolución agota la vía administrativa, pudiendo interponerse potestativamente recurso de reposición, previo a la vía contencioso-administrativa, ante la misma Delegación del Gobierno, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente de su notificación, o impugnarla directamente en el plazo de dos meses ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo, bien del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, o de aquel Tribunal Superior de Justicia en cuya circunscripción el interesado tenga su actual domicilio (Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa), recursos que podrán cursarse a través de cualquiera de las vías previstas en el artículo 65 de la Ley Orgánica de Extranjería.

Zaragoza, 22 de junio de 2012. — La subinspectora, Rogelia Gracia Bun.

ANEXO

Relación de ciudadanos a los que se notifica

Apellidos y nombre, NIE, nacionalidad, número de expediente
fecha de resolución y período de expulsión

AHMED EL MOCTAR, ELY. X3087172C. MAURITANIA. 120008043. 08-06-12. CINCO AÑOS.

BARRO, LANG. X9157524M. SENEGAL. 120007726. 06-06-12. TRES AÑOS.
BENZAOUZ, RACHID. Y0505273T. MARROQUI. 120008107. 11-06-12. CINCO AÑOS.

BEUKLISHVILI, LASHA. Y2324651D. GEORGIA. 120007888. 07-06-12. TRES AÑOS.

CAMPUZANO LOPEZ, ALEXANDRA DE LA CONCEPCION. Y-2298032-R. NICARAGUA. 120007700. 06-06-12. CINCO AÑOS.

CARRILLO LORENZO, ESTEBAN. X8009656K. HONDURAS. 120008153. 12-06-12. TRES AÑOS.

CHEHROUD, TARIK. X8972537F. MARRUECOS. 120008156. 12-06-12. TRES AÑOS.

CHUKWUEMEKA, CHRISTAIN. X7443210L. NIGERIA. 120008155. 12-06-12. CINCO AÑOS.

DEHHANE, ABDELHAI. X1222775A. MARROQUI. 120008154. 12-06-12. CINCO AÑOS.

DRAMMEH, MUSA. X6245076R. GAMBIA. 120007960. 07-06-12. TRES AÑOS.

FALL, MBAKHANE. Y1113922T. SENEGAL. 120007983. 08-06-12. TRES AÑOS.

HERRERA APLICANO, FREDY ADALID. Y-1594038-Z. HONDURAS. 120007698. 06-06-12. TRES AÑOS.

KOVALENKO, MAKSYM. Y-1307582-T. UCRANIA. 120006573. 01-06-12. CINCO AÑOS.

MAZARI, KARIM. Y0752565L. ARGELIA. 120007693. 06-06-12. TRES AÑOS.

MONTILLA GARCIA, JOAN. Y2293937T. DOMINICANA. 120007682. 06-06-12. TRES AÑOS.

MOTA, JHON ALEXANDER. Y2339875F. DOMINICANA. 120007977. 08-06-12. CINCO AÑOS.

MUJIB, AHMED. Y2315581R. BENGALI. 120007881. 07-06-12. TRES AÑOS.

NANKI, DJIBRIL. X-8203950-B. GAMBIA. 120007721. 05-06-12. CINCO AÑOS.

NDIAYE, BABACAR. Y1497848X. SENEGAL. 120007887. 07-06-12. TRES AÑOS.

OSEI BONSU, GOBSON. Y-2313589-X. GHANA. 120007720. 05-06-12. TRES AÑOS.

SAMBAKE, MAKAN. X-9481333-C. MALI. 120007723. 05-06-12. CINCO AÑOS.

USMAN, AHMED. Y2315585M. BENGALI. 120007883. 07-06-12. TRES AÑOS.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Lear Corporation Asientos, S.L.

Núm. 7.272

RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Lear Corporation Asientos, S.L.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Lear Corporation Asientos, S.L. (código de convenio 50002242011992), suscrito el día 25 de mayo de 2012 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 8 de junio de 2012, 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 12 de junio de 2012. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

PREÁMBULO

Los integrantes de la Comisión negociadora de este octavo 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.

CAPITULO I

AMBITOS 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 Epila (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 Cor-

poration Asientos, S.L., factoría de Epila (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 *Ambito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien, sus efectos económicos se aplicarán desde el día 01-01-2012.

La vigencia se extenderá hasta el 31-12-2015.

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 artículo 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 solo 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.

CAPITULO 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, cierre por vacaciones y días inhábiles se acomodará automáticamente al de nuestro cliente General Motors.

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 artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores y durante toda la vigencia del convenio, se establece un tiempo de descanso de 18 minutos, dentro de la jornada, para el personal sujeto a trabajos a turno rotativo; y otro descanso de 60 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 y para el que se establece una rotación de nueve semanas laborables, 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 30 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 2012 de 12,5377 euros para la categoría de especialista y de 10,0302 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 le 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 periodo 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 2012, la cantidad correspondiente a multiplicar 7,803 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 I.T. comience antes del disfrute de un periodo de vacaciones y se prolongue parte o la totalidad de ellas, el periodo coincidente de I.T. y vacaciones, cualquiera que sea su contingencia o con el periodo 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 periodo 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 artículo 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 30 minutos en el año 2014. Su duración será de 10 minutos cada una. Actualmente dichas pausas son en cómputo global de 27 minutos y se aumentará 1 minuto por año a partir de 2012 hasta llegar a los 30 minutos en el 2014.

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 competitividad y calidad, se compromete a que en un periodo 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.

CAPITULO 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.

Justificante: Fotocopia del Libro de Familia o certificado del Registro Civil.

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

Justificante: Fotocopia del Libro de Familia o certificado del Registro Civil.

c) Fallecimiento, 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 parto con cesárea será considerado hospitalización a efectos de este apartado. El ingreso ambulatorio será retribuido por las horas que certifique el hospital.

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 e hijos: Por el tiempo de cuatro días laborables.

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 periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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 que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

j) Asistencia del trabajador o como acompañante de hijos hasta 16 años o padres de avanzada edad y/o dependientes necesitados de ayuda, a consulta médica del Médico de cabecera de la Seguridad Social, el tiempo necesario con un tope de 16 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 natural, adoptado 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 sería al principio o al final de la jornada.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Podrán acumularse las horas de lactancia, permutándolas por 10 días laborales de permiso retribuido, seguidos de la baja maternal.

Justificación: Fotocopia del Libro de Familia.

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 múltiple.

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) y c), si el hecho causante obliga a un desplazamiento superior a 300 kilómetros, computada la ida y la vuelta, la duración de la licencia será de cuatro días en total.

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.

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.

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 periodo 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, teniéndose en cuenta los criterios siguientes:

—Electricidad básica.

—Mecánica básica.

—Neumática.

—Hidráulica.

—Soldadura.

—Programación de Automatas.

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.

CAPITULO 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 30 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 así mismo 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 los años 2012 y 2013 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 465,427 euros brutos para los años 2012 y 2013, 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 a partir de 2014 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” a 0,6862 euros.

Otros elementos se contabilizarán de la siguiente forma:

- Elemento y valor unidad
- Conjunto de asientos montados: 0,6862 euros.
- Nissan 1.ª fila: 0,3574 euros.
- Nissan 2.ª fila: 0,4865 euros.
- Nissan 3.ª fila: 0,4170 euros.

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 periodo, siendo la fórmula de cálculo a aplicar:

$$\frac{(\text{Conjuntos de asientos montados} \times 0,6862) + (\text{NISSAN } 1 \times 0,3574) + (\text{NISSAN } 2 \times 0,4865) + (\text{NISSAN } 3 \times 0,4170)}{(\text{Plantilla en convenio} \times \text{días laborales mes}) - \text{Días absentismo mes}}$$

× días mes

Esta paga se repartirá entre todos los empleados en convenio, con la única excepción de los días no trabajados por: I.T., 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” (0,6862 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 periodo.

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 2012 la parte variable de la paga se establece en 747,50 euros anuales.

A dicha parte variable de la paga se añadirá la cantidad de 1.000 euros como parte fija. Resultando de los incrementos aplicados a dicha paga en el pasado convenio colectivo.

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 periodo 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 y 2012 y 2013:
- Especialista: 13,545 euros.
- Oficiales: 16,602 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 horas y las 6 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 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. 33. *Plus de festivo.*
Los trabajadores/as que presten sus servicios durante el periodo nocturno de diez de la noche a seis 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 26,502 euros para los dos primeros años de convenio.

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 2012 y 2013 la cuantía del plus será de 54,198 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:

- Años 2012 y 2013: no se aplicará variación en las tablas que se publican en el presente convenio.

—Año 2014: el incremento acordado es del 1% consolidable y una paga equivalente al 0,7% no consolidable. Si el IPC de España, del año 2014, fuera superior al 1,50% se consolidaría un total del 1,50% (el 1% ya consolidado más un 0,50 %) que se consolidaría a partir de enero de 2015.

—Año 2015: Incremento de 2% sin revisión.

COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

Art. 37. *Plus de transporte.*

Para el año 2012 el plus de transporte será de 0,20 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 residen en Epila 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.

Art. 38. *Revisión salarial.*

Si el IPC del año 2014 fuera superior al 1,5%, se consolidará un total del 1,5% (el 1% ya consolidado, más un 0,50%), actualizándose dicho 0,50% en las tablas a aplicar a partir del mes de enero del año 2015.

CAPITULO V

MEJORAS SOCIALES

Art. 39. *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 30.000 euros, y figurará en los certificados individuales que cada trabajador/a tiene en su poder.

Art. 40. *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. 41. *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 documentalmente 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. 42. *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. 43. *Plan de igualdad.*

La empresa y el comité han nombrado una Comisión de Igualdad integrada por 6 miembros (3 por cada parte) que ha elaborado un Plan de Igualdad, ya en vigor. Se incorpora al presente convenio dicho plan como anexo.

En la medida de lo posible, la citada Comisión de Igualdad estará formada por el mismo número de mujeres que de hombres.

Art. 44. *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 Art. 15.1.b del Estatuto de los trabajadores. Los contratos de tal naturaleza en vigor a la firma del presente convenio se podrán acoger a lo pactado anteriormente.

La Dirección y el comité de empresa estudiarán la manera de consolidar e incrementar la plantilla actual.

CAPITULO VI

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN

Art. 45. *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, computar el 50% de su crédito de horas sindicales en base trimestral (trimestres naturales).

Cualquier miembro del comité de empresa o delegado sindical podrá ceder hasta un máximo del 50% de sus horas en cómputo trimestral (trimestres naturales), sin que en ningún caso esta cesión pueda suponer una acumulación de más del 50% de horas sindicales para el miembro del comité de empresa o delegado sindical que reciba las horas en este período de tiempo, y a condición de que se indiquen el cedente y el cesionario, el número de horas cedidas y la finalidad de las mismas.

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.

Art. 46. *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.

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 Epila (Zaragoza).

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. 47. *Comisiones paritarias.*
A título de resumen, las comisiones de trabajo que existen en la actualidad son:

- 1. Vigilancia de convenio.
- 2. Metodos 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.

CAPITULO VII

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

Art. 48. *Definición y funciones.*
48.1. 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

48.2. 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. 49. *Definición de categorías del grupo de obreros.*

49.1. 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.

49.2. 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.

Que 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.

49.3. 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.

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

Art. 50. *Definición de categorías y funciones del personal técnico y administrativo.*

50.1. Auxiliares tecnicos 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.

50.2. 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.

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

Coordina a otros empleados.
Recopila información, analiza y realiza gráficos y estudios estadísticos.

50.3. 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.

CAPITULO VIII

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Art. 51. *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. 52. *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:

52.1. 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.

52.2. 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 periodo 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.

52.3. Faltas muy graves: Se califican como faltas muy graves las siguientes:

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

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días en un periodo de seis meses. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive la detención del trabajador/a si éste, 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. 53. 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 1 a 5 días.

c) Faltas muy graves:

—Suspensión de empleo y sueldo de 6 a 30 días.

—Despido.

Art. 54. Prescripción de las infracciones y faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los 60 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. 55. 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. 56. Cláusula adicional.

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

ANEXO I

TABLAS SALARIALES PERSONAL OBRERO 2012-2013

	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PERSONAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL ANUAL
ESP-ENTR	11.386,37	4.399,11	2.544,09	18.329,57
ESPEC	14.232,96	5.666,98	3.012,02	22.911,96
OFIC. 3ª	17.202,64	6.836,86	3.498,85	27.538,35
OFIC. 2ª	17.876,21	7.102,22	3.609,27	28.587,70
OFIC. 1ª	18.325,28	7.279,07	3.682,89	29.287,24

TABLAS SALARIALES PERSONAL EMPLEADO 2012-2013

	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PERSONAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL ANUAL
Auxiliar Técnico-3	17.300,22	2.200,47	3.250,11	22.750,80
Técnico no Titulado-4	18.187,89	4.659,58	3.807,91	26.655,38
Técnico Titulado-5	21.734,74	2.228,34	3.993,85	27.956,93

ANEXO II

CALENDARIO LABORAL 2012

Enero

W

L

M

M

J

V

S

D

1

C-B

3

4

5

6

7

8

2

B-C

9

10

11

12

13

14

15

3

C-B

16

17

18

19

20

21

22

4

B-C

23

24

25

26

27

28

29

5

C-B

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

6

B-C

13

14

15

16

17

18

19

7

C-B

20

21

22

23

24

25

26

8

C-B

27

28

29

W

L

M

M

J

V

S

D

9

C-B

16

17

18

19

20

21

22

10

B-C

23

24

25

26

27

28

29

11

C-B

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

12

B-C

19

20

21

22

23

24

25

13

C-B

26

27

28

29

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

13

C-B

2

3

4

5

6

7

8

14

B-C

9

10

11

12

13

14

15

15

C-B

16

17

18

19

20

21

22

16

B-C

23

24

25

26

27

28

29

17

C-B

30

W

L

M

M

J

V

S

D

18

C-B

2

3

4

5

6

7

8

19

B-C

9

10

11

12

13

14

15

20

C-B

16

17

18

19

20

21

22

21

B-C

23

24

25

26

27

28

29

22

C-B

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

23

B-C

1

2

3

4

5

6

7

24

C-B

8

9

10

11

12

13

14

25

B-C

15

16

17

18

19

20

21

26

C-B

22

23

24

25

26

27

28

27

B-C

29

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

28

B-C

1

2

3

4

5

6

7

29

C-B

8

9

10

11

12

13

14

30

B-C

15

16

17

18

19

20

21

31

C-B

22

23

24

25

26

27

28

32

B-C

29

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

33

B-C

1

2

3

4

5

6

7

34

C-B

8

9

10

11

12

13

14

35

B-C

15

16

17

18

19

20

21

36

C-B

22

23

24

25

26

27

28

37

B-C

29

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

38

B-C

1

2

3

4

5

6

7

39

C-B

8

9

10

11

12

13

14

40

B-C

15

16

17

18

19

20

21

41

C-B

22

23

24

25

26

27

28

42

B-C

29

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

43

B-C

1

2

3

4

5

6

7

44

C-B

8

9

10

11

12

13

14

45

B-C

15

16

17

18

19

20

21

46

C-B

22

23

24

25

26

27

28

47

B-C

29

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

48

B-C

1

2

3

4

5

6

7

49

C-B

8

9

10

11

12

13

14

50

B-C

15

16

17

18

19

20

21

51

C-B

22

23

24

25

26

27

28

52

B-C

29

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

53

B-C

1

2

3

4

5

6

7

54

C-B

8

9

10

11

12

13

14

55

B-C

15

16

17

18

19

20

21

56

C-B

22

23

24

25

26

27

28

57

B-C

29

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

58

B-C

1

2

3

4

5

6

7

59

C-B

8

9

10

11

12

13

14

60

B-C

15

16

17

18

19

20

21

61

C-B

22

23

24

25

26

27

28

62

B-C

29

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

63

B-C

1

2

3

4

5

6

7

64

C-B

8

9

10

11

12

13

14

65

B-C

15

16

17

18

19

20

21

66

C-B

22

23

24

25

26

27

28

67

B-C

29

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

68

B-C

1

2

3

4

5

6

7

69

C-B

8

9

10

11

12

13

14

70

B-C

15

16

17

18

19

20

21

71

C-B

22

23

24

25

26

27

28

72

B-C

29

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

73

B-C

1

2

3

4

5

6

7

74

C-B

8

9

10

11

12

13

14

75

B-C

15

16

17

18

19

20

21

76

C-B

22

23

24

25

26

27

28

77

B-C

29

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

78

B-C

1

2

3

4

5

6

7

79

C-B

8

9

10

11

12

13

14

80

B-C

15

16

17

18

19

20

21

81

C-B

22

23

24

25

26

27

28

82

B-C

29

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

83

B-C

1

2

3

4

5

6

7

84

C-B

8

9

10

11

12

13

14

85

B-C

15

16

17

18

19

20

21

86

C-B

22

23

24

25

26

27

28

87

B-C

29

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

88

B-C

1

2

3

4

5

6

7

89

C-B

8

9

10

11

12

13

14

90

B-C

15

16

17

18

19

20

21

91

C-B

22

23

24

25

26

27

28

92

B-C

29

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

93

B-C

1

2

3

4

5

6

7

94

C-B

8

9

10

11

12

13

14

95

B-C

15

16

17

18

19

20

21

96

C-B

22

23

24

25

26

27

28

97

B-C

29

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

98

B-C

1

2

3

4

5

6

7

99

C-B

8

9

10

11

12

13

14

100

B-C

15

16

17

18

19

20

21

101

C-B

22

23

24

25

26

27

28

102

B-C

29

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

103

B-C

1

2

3

4

5

6

7

104

C-B

8

9

10

11

12

13

14

105

B-C

15

16

17

18

19

20

21

106

C-B

22

23

24

25

26

27

28

107

B-C

29

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

108

B-C

1

2

3

4

5

6

7

109

C-B

8

9

10

11

12

13

14

110

B-C

15

16

17

18

19

20

21

111

C-B

22

23

24

25

26

27

28

112

B-C

29

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

113

B-C

1

2

3

4

5

6

7

114

C-B

8

9

10

11

12

13

14

115

B-C

15

16

17

18

19

20

21

116

C-B

22

23

24

25

26

27

28

117

B-C

29

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

118

B-C

1

2

3

4

5

6

7

119

C-B

8

9

10

11

12

13

14

120

B-C

15

16

17

18

19

20

21

121

C-B

22

23

24

25

26

27

28

122

B-C

29

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

123

B-C

1

2

3

4

5

6

7

124

C-B

8

9

10

11

12

13

14

125

B-C

15

16

17

18

19

20

21

126

C-B

22

23

24

25

26

27

28

127

B-C

29

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

128

B-C

1

2

3

4

5

6

7

129

C-B

8

9

10

11

12

13

14

130

B-C

15

16

17

18

19

20

21

131

C-B

22

23

24

25

26

27

28

132

B-C

29

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

133

B-C

1

2

3

4

5

6

7

134

C-B

8

9

10

11

12

13

14

135

B-C

15

16

17

18

19

20

21

136

C-B

22

23

24

25

26

27

28

137

B-C

29

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

138

B-C

1

2

3

4

5

6

7

139

C-B

8

9

10

11

12

13

14

140

B-C

15

16

17

18

19

20

21

141

C-B

22

23

24

25

26

27

28

142

B-C

29

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

143

B-C

1

2

3

4

5

6

7

144

C-B

8

9

10

11

12

13

14

145

B-C

15

16

17

18

19

20

21

146

C-B

22

23

24

25

26

27

28

147

B-C

29

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

148

B-C

1

2

3

4

5

6

7

149

C-B

8

9

10

11

12

13

14

150

B-C

15

16

17

18

19

20

21

151

C-B

22

23

24

25

26

27

28

152

B-C

29

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

153

B-C

1

2

3

4

5

6

7

154

C-B

8

9

10

11

12

13

14

155

B-C

15

16

17

18

19

20

21

156

C-B

22

23

24

25

26

27

28

157

B-C

29

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

158

B-C

1

2

3

4

5

6

7

159

C-B

8

9

10

11

12

13

14

160

B-C

15

16

17

18

19

20

21

161

C-B

22

23

24

25

26

27

28

162

B-C

29

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

163

B-C

1

2

3

4

5

6

7

164

C-B

8

9

10

11

12

13

14

165

B-C

15

16

17

18

19

20

21

166

C-B

22

23

24

25

26

27

28

167

B-C

29

30

31

W

L

M

M

J

V

S

D

168

B-C

1

2

3

4

5</

Festivo

Vacaciones

ANEXO III

HORARIOS Y TURNOS DE TRABAJO

FABRICACION

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

SECCION SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

ALFAJARIN

Núm. 7.333

Por resolución de la Alcaldía de fecha 18 de junio de 2012 fueron aprobados los padrones fiscales correspondientes a los tributos que se indican:

- Tasa servicio de suministro de agua potable del primer trimestre de 2012.
- Alcantarillado correspondiente al primer trimestre de 2012.
- Impuesto autonómico: Canon de vertido, primer trimestre de 2012.

Se expondrán al público con los requisitos que señala el artículo 84 de la Ley General Tributaria, dando un plazo de quince días para reclamar a contar del siguiente de la publicación en el BOPZ.

De existir reclamaciones se resolverán de forma motivada por la Presidencia y, si no existieran, se considerarán aprobados definitivamente los padrones para iniciar seguidamente el procedimiento de cobro.

Transcurrido el plazo de reclamaciones y aprobados definitivamente los padrones, y de conformidad con lo establecido en el artículo 88 del Reglamento General de Recaudación y Reglamento regulador del canon de saneamiento de la Comunidad Autónoma de Aragón, se procederá al cobro los recibos correspondientes a dichos padrones y período durante el plazo de dos meses, mediante ingreso en las oficinas de la Caja de Ahorros de la Inmaculada de Alfajarín, los recibos domiciliados, y oficinas municipales los recibos no domiciliados.

Transcurridos los plazos de pago en período voluntario sin haber efectuado el ingreso, las deudas será exigidas por el procedimiento de apremio y devenarán el recargo de apremio, los intereses de demora y las costas del procedimiento.

REGIMEN DE RECURSOS:

- Tasas por suministro de agua, servicio de vertido:
 - Contra la aprobación del padrón y de sus liquidaciones se podrá formular recurso de reposición ante la Alcaldía en el plazo de un mes, a contar desde la finalización de la exposición pública.
- Canon de saneamiento:
 - Con carácter potestativo, recurso de reposición ante el Instituto Aragonés del Agua en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de finalización del período voluntario de pago.
 - Reclamación económico-administrativa ante la Junta de Reclamaciones Económico-Administrativa de la Comunidad Autónoma de Aragón en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de finalización del período voluntario de pago, o, en su caso, al de la notificación expresa o presunta de la resolución del recurso previo de reposición.

No podrá simultanearse la interposición del recurso de reposición y la reclamación económica-administrativa. La interposición de la reclamación

económico-administrativa no se puede iniciar hasta que el recurso se haya desestimado de forma expresa o desestimado por silencio administrativo.

Con carácter general, las resoluciones que pongan fin a la vía administrativa serán susceptibles de recurso contencioso-administrativo ante el órgano jurisdiccional competente

Alfajarín, a 19 de junio de 2012. — El alcalde, Francisco Verge Salvado.

BOTORRITA

Núm. 7.335

La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el 14 de mayo de 2012, adoptó el acuerdo de aprobar definitivamente la segunda propuesta de convenio de colaboración entre el Ayuntamiento de Botorrita y Red Eléctrica de España, S.A.U., sobre la línea aérea de transporte de energía eléctrica, de doble circuito, a 220 kV Fuendetodos-María, así como notificar el acuerdo de aprobación del convenio a los interesados (arts. 58 y 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común), emplazándoles para la firma del mismo y publicar en el BOPZ un extracto del acuerdo, ofertando a los interesados el acceso al texto definitivo completo del convenio de referencia.

Botorrita, a 12 de junio de 2012. — El alcalde, Juan A. Aliaga Pérez.

BREA DE ARAGON

Núm. 7.305

ANUNCIO relativo a notificación colectiva y exposición pública y período voluntario de cobranza de la tasa por servicio de suministro de agua potable y canon de saneamiento correspondiente al primer semestre de 2012.

Por resolución del señor alcalde de fecha 11 de junio de 2012 se ha aprobado y dispuesto el sometimiento a exposición pública de la tasa por servicio de suministro de agua potable y del canon de saneamiento de la Comunidad Autónoma de Aragón correspondiente al primer semestre de 2012, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 88 del Reglamento General de Recaudación se hace pública la apertura del período voluntario de cobranza:

EXPOSICIÓN PÚBLICA: El padrón correspondiente a la tasa por suministro de agua y canon de saneamiento se encuentra expuesto al público por término de veinte días a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOPZ.

PLAZO DE INGRESO: De acuerdo con el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, General Tributaria, y con el artículo 10.2 del Reglamento regulador del canon de saneamiento, el plazo para el pago en voluntaria será desde el 11 de junio hasta el 30 de septiembre de 2012.

LUGAR Y FORMA DE PAGO: El pago podrá efectuarse a través de cualquier entidad colaboradora autorizada o en las oficinas del Ayuntamiento en horario de atención al público; los contribuyentes que dentro de los primeros veinte días del período de cobranza no hayan recibido la documentación del pago podrán reclamarla en el Ayuntamiento, sin que su falta de recepción exima de la obligación de realizar el pago. Los recibos domiciliados serán cargados directamente en las cuentas señaladas por los contribuyentes.

PROCEDIMIENTO DE APREMIO: Transcurrido el período voluntario de cobranza sin que se haya hecho efectivo el pago, se incurrirá en los recargos establecidos en el artículo 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, y vencido el plazo de ingreso en vía de apremio se exigirá un recargo del 20% del importe de la deuda no ingresada, más los intereses de demora.

REGÍMEN DE RECURSOS:

- Tasa por suministro de agua (la liquidación no agota la vía administrativa):
 - Recurso de reposición ante el alcalde, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de finalización de la exposición pública del padrón o matrícula. Contra su desestimación expresa o presunta cabe recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de la notificación de la resolución del recurso de reposición si fuese expresa, y si no lo fuese, en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquel en que se produzca el acto presunto.
 - Canon de saneamiento (la liquidación no agota la vía administrativa):
 - Con carácter potestativo, recurso de reposición ante el Instituto Aragonés del Agua, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de finalización del período voluntario de pago.
 - Reclamación económico-administrativa ante la Junta de Reclamaciones Económico-Administrativas de la Comunidad Autónoma de Aragón, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de finalización del período voluntario de pago o, en su caso, al de la notificación expresa o presunta de la resolución del recurso previo de reposición.

No podrá simultanearse la interposición del recurso de reposición y la reclamación económico-administrativa.

Brea de Aragón, 11 de junio de 2012. — El alcalde, Raúl García Asensio.

BREA DE ARAGON

Núm. 7.306

Por resolución de Alcaldía de 11 de junio de 2012 se ha aprobado el padrón de las tasas de recogida de basura y alcantarillado correspondientes al primer semestre de 2012:

EXPOSICIÓN PÚBLICA: El padrón correspondiente a la tasa por recogida de basura y alcantarillado se encuentra expuesto al público por término de veinte días a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOPZ.