

SECCIÓN QUINTA

Núm. 5215

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Lear Corporation Asientos, S.L.

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza, por la que se dispone la inscripción en el Registro y la 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. (centro de Épila), para los años 2020 al 2023 (código de convenio 50002242011992), suscrito el día 28 de septiembre de 2022 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO., UGT y ACPA), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 29 de septiembre de 2022, requerida subsanación y presentada esta con fecha 30 de junio de 2023, 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,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 6 de julio de 2023. — La subdirectora provincial de Trabajo (P.S. Resolución 29 de mayo de 2020: Directora general de Trabajo, Autónomos y Economía Social). — La jefa de Sección de Regulación de Empleo y Relaciones Colectivas, María Concepción Hernández Mallén.

DÉCIMO CONVENIO COLECTIVO 2020-2023 LEAR CORPORATION ASIENTOS, S.L. ÉPILA (ZARAGOZA)

ÍNDICE DE MATERIAS POR ARTÍCULOS

PREÁMBULO

CAPÍTULO I. — ÁMBITOS Y DISPOSICIONES GENERALES

1. Ámbito funcional y territorial.
2. Ámbito personal.
3. Ámbito temporal.
4. Denuncia y prórrogas.
5. Vinculación a la totalidad.
6. Compensación y absorción.
7. Garantías personales.
8. Facultades de la dirección de la empresa.
9. Competitividad.
10. Cumplimiento de las condiciones pactadas.
11. Acuerdos complementarios al convenio.
12. Publicación del convenio.

CAPÍTULO II. — CONDICIONES DE TRABAJO

13. Jornada de trabajo.
14. Horarios y turnos de trabajo.
15. Horas extraordinarias.
16. Horas de formación.
17. Fondo Individual de Permisos.
18. Vacaciones.

N o r m a

19. Modificación de las fechas de vacaciones.
20. Pausas.
21. Ritmos de trabajo.

CAPÍTULO III. — RÉGIMEN DE PERSONAL

22. Permisos y licencias.
23. Clasificación profesional.
24. Ascensos.

CAPÍTULO IV. — RETRIBUCIONES

25. Conceptos retributivos.
26. Salario base.
27. Pagas extraordinarias de verano y Navidad.
28. Paga de permanencia.
29. Complemento de permanencia.
30. Complemento *ad personam*.
31. Paga de productividad.
32. Plus de nocturnidad.
33. Plus de festivo.
34. Plus de jefe de equipo.
35. Plus de mantenimiento preventivo.
36. Incrementos salariales.
37. Plus de transporte.

CAPÍTULO V. — MEJORAS SOCIALES

38. Seguro de vida.
39. Ropa de trabajo.
40. Complemento de incapacidad temporal.
41. Ayuda social.
42. Plan de igualdad.
43. Empleo

CAPÍTULO VI. — DERECHOS DE REPRESENTACIÓN

44. Competencias y garantías del comité de empresa.
45. Comisión paritaria de vigilancia del convenio.
46. Comisiones paritarias.

CAPÍTULO VII. — DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

47. Definición y funciones.
48. Definición de categorías del grupo de obreros.
49. Definición de categorías y funciones del personal técnico y administrativo.

CAPÍTULO VIII. — PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

50. Criterios generales
51. Faltas leves
52. Faltas graves
53. Faltas muy graves
54. Sanciones
55. Prescripción
56. Procedimiento actuación en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.
57. Procedimientos internos y políticas
58. Cláusula adicional

ANEXOS:

TABLAS SALARIALES 2023

CALENDARIO LABORAL 2023

HORARIOS

PREÁMBULO

Los integrantes de la Comisión negociadora de este décimo Convenio, formada por la representación de la dirección de la empresa, de una parte, y por la representación 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 y con alto valor añadido, teniendo como objetivos: la satisfacción del cliente, la rentabilidad de la empresa, la protección del medioambiente, el bienestar, la seguridad y el respeto de todas sus personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras, 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

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Lear Corporation Asientos, S.L., factoría de Épila (Zaragoza), y las personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este convenio se aplica a todas las personas trabajadoras que, durante su vigencia, trabajen bajo dependencia y contratadas 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 Supervisión, queda excluido de este convenio, así como el personal adscrito a funciones corporativas no exclusivas de la factoría de Épila.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La vigencia del convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 4. *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.

Artículo 5. *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.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

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

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.

Artículo 7. *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.

Artículo 8. *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.

Artículo 9. 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, las partes firmantes se comprometen a utilizar los pilares de la «Calidad Total»: calidad, productividad y mejora continua.

9.1. CALIDAD: La calidad de los productos elaborados en la 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 solo 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 las personas trabajadoras se comprometen a mantener una actitud continua de formación, a fin de conseguir lo antes posible, que todas las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 artículo 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 las personas trabajadoras.

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 y ergonomía.
- Mejora de los métodos de trabajo.
- Utilización de medios de seguridad personal.
- Eliminación del absentismo injustificado.

9.3. MEJORA CONTINUA: La empresa y todas las personas trabajadoras 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, igualdad, medioambiente, 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 y otros programas corporativos.

—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 dos personas por sección sindical) soluciones a variaciones de carga y plantilla.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 una de las personas trabajadoras afectadas por el mismo.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 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 Stellantis. 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 aplicará el siguiente sistema de flexibilidad:

13.3.1. Organización del tiempo de trabajo.

La situación del sector de automoción en los últimos años ha generalizado la necesidad de dotarse de mecanismos de corrección en los desajustes organizativos y productivos generados por los fabricantes de automóviles.

Para resolver estos desajustes, las partes acuerdan un nuevo sistema de organización del tiempo de trabajo, con el objetivo de:

—Adecuar la capacidad de producción de la Planta a los requerimientos organizativos y del mercado.

—Mejorar la competitividad de la compañía.

—Evitar en la medida de lo posible y siendo el último de los recursos a utilizar, la suspensión de los contratos de trabajo a través de expedientes de regulación temporal de empleo generados por los días de no producción de nuestros clientes.

—Responder a los requerimientos de nuestros clientes en cuanto a jornadas de recuperación y a turnos productivos de fin de semana, en el marco de su actual acuerdo y con los límites de días fijados en el mismo.

—Y establecer políticas que redunden en la reducción de horas extraordinarias, favorecer un nivel de estabilidad de la plantilla objetivamente razonable acorde con la evolución del mercado, que sea sustentado por creación de empleo alternativo.

El acuerdo de organización del tiempo de trabajo, que se desarrolla en los siguientes puntos se aplicará, siempre que su regulación lo permita, con carácter previo a la presentación de un expediente de regulación temporal de empleo, excepto en situaciones de reestructuración, en las que no hay otra alternativa que presentar un despido colectivo. En caso de necesidad de aplicar un expediente de regulación temporal de empleo suspensivo durante la vigencia de este convenio, se aplicarán las condiciones de ERE negociadas en 2019.

El calendario laboral que resulte de la aplicación de este acuerdo respetará en todo caso los límites que sobre duración máxima de la jornada ordinaria en cómputo anual y vacaciones establece la Ley.

13.3.2. Planificación de la plantilla.

La materialización de las iniciativas del acuerdo de flexibilidad hace necesario tomar una serie de medidas para ajustar y flexibilizar la plantilla a las necesidades del presente

y futuro próximo. El objetivo es buscar fórmulas que favorezcan el mantenimiento del empleo, la reducción de costes estructurales y el rejuvenecimiento y relevo generacional de la plantilla, así como asegurar la adecuación entre las exigencias de los puestos de trabajo y la capacidad física de las personas que lo ocupan.

13.3.2.1. Contrato de jubilación parcial y contrato de relevo.

La aplicación de este punto está condicionada a la viabilidad legal de su aplicación, siempre que se ajuste a derecho las condiciones de acceso a este punto.

Ambas partes acuerdan que en el 2023 y en caso de que individualmente se solicite, se aplicará el contrato de relevo a aquellos trabajadores que reúnan las condiciones legales de acceso a dicho contrato.

13.3.2.2. Bolsa de trabajo para eventuales.

La empresa se compromete a mantener en funcionamiento una bolsa de trabajo para futuras contrataciones, en atención a los requerimientos normativos de aplicación, donde figurarán las personas que ya hubiesen sido trabajadoras de LEAR de forma temporal y a las que no se le hubiese renovado el contrato a su vencimiento. Dichas personas tendrán preferencia en la futura contratación según su formación, desempeño, antigüedad etc.

13.3.2.3. Política de contrataciones.

La contratación será preferentemente fija en la medida en que la planta tenga trabajos consolidados. Sin embargo, se deberá tener en cuenta en todo caso la sustitución por contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con reserva de puesto de trabajo de bajas de larga duración, excedencias con reserva de puesto de trabajo, las reducciones de jornada y los contratos de relevo.

En la contratación futura, antes de la conversión de contratos temporales en fijos se agotarán las posibilidades de contratación temporal según determina la ley y se analizará previamente la carga de trabajo futura, aptitudes y actitudes.

Ambas partes acuerdan la transformación en contrato indefinido de un mínimo correspondiente al 75% del número de las personas trabajadoras de alta el 2 de junio de 2023 trabajadores a con contrato de carácter temporal, teniendo en consideración las valoraciones particulares de rendimiento, del que se dará debida información al comité de empresa.

13.3.3. Revisión funcionamiento.

El control de este artículo se realizará en las reuniones mensuales de vigilancia del convenio colectivo, haciendo balance de su gestión y conjuntamente se tomarán se tomarán medidas de equilibrio en la aplicación del mismo.

13.3.4. Sistema de distribución irregular de la jornada de trabajo.

13.3.4.1. Reducción y ampliación de la jornada básica.

La jornada de trabajo básica es la que resulta año a año de la aplicación del calendario Laboral, de acuerdo con el número de festivos, sábados, domingos y días de vacaciones. Esta jornada básica, a efectos de cómputo colectivo podrá reducirse en 25 días y diez días adicionales con una compensación del 50% de la retribución denominándose a estos días no trabajados jornadas de paro técnico. El número de jornadas de paro técnico es máximo, acumulándose de año en año, salvo que se hubiera procedido previamente a su recuperación total o parcial.

Las jornadas de paro técnico se recuperarán, siempre que los requerimientos del cliente lo demanden, incrementando el número de días de producción (jornadas de recuperación) o a través de turnos de producción en fin de semana (turnos de recuperación en fin de semana).

A la inversa, cuando no existan jornadas de paro técnico pendientes de recuperar, y las necesidades de producción así lo requieran, la jornada de trabajo básica podrá ampliarse con un máximo de quince turnos por persona trabajadora y año. Dichos turnos adicionales en fin de semana se realizarán en turnos de viernes noche o sábado mañana (máximo 15 viernes y 15 sábados).

La gestión y organización de los turnos se organizarán por el área de producción, dando, en primer lugar, prioridad al personal voluntario que quiera acudir a trabajar en el Turno. En segundo lugar, al personal voluntario que quiera venir a trabajar a contra-turno (es decir después de haber trabajado en turno de tarde). Si aun así no se cubre el número de personas necesario para atender al turno, se completará con personal que de manera obligatoria se convocará siguiendo un orden de lista establecido. Se comunicará a la representación legal de los trabajadores la asignación semanal.

Los turnos de los voluntarios que vengan a trabajar a contra-turno no computarán en el número total de quince turnos anuales establecidos como obligatorios en el año para cada trabajador.

No se limitarán los turnos que quieran venir a trabajar los voluntarios, pudiendo pasar los quince máximos anuales establecidos como obligatorios. Sin embargo, a partir de veinte turnos, empezarán a computar, a los meros efectos de jornada, como horas extraordinarias.

Los turnos productivos en fin de semana se realizarán en turno de viernes noche para las personas trabajadoras del turno de noche, y en turnos de sábado mañana para las personas trabajadoras de los turnos de día.

Las partes se comprometen a cubrir todos los turnos de trabajo que planifique el cliente en el año, no superando en cómputo individual los 15 por persona trabajadora y año (salvo que de forma voluntaria soliciten hacer más). Las horas que se realicen en dichos turnos, a los meros efectos de jornada, que no de remuneración de estas, tendrán la consideración de jornada ordinaria del convenio.

El sistema de gestión de la producción tendrá como objetivo adelantar la producción entre semana para no perder producción y mantener el stock mínimo de seguridad en rampas.

Las jornadas de recuperación se harán con cargo a las vacaciones no colectivas. En el caso que el cliente recuperara en días flotantes, Lear recuperará los mismos días flotantes que nuestro cliente. Se garantiza que, de los nueve días de vacaciones no colectivas, dos días podrá disfrutarlas cada persona trabajadora como vacaciones flotantes. Cada día de recuperación de flotantes equivaldrá a 1,28.

Cuando estas jornadas de recuperación coincidan con descansos programados de cuarto turno, las personas trabajadoras acudirán a trabajar, contabilizándose la jornada de recuperación y trasladando el descanso a otra fecha.

También podrá considerarse a efectos de recuperación, de lunes a viernes (domingo a jueves en el turno de noche), el trabajo realizado por cada persona trabajadora con calendario de cuarto turno en días de descanso programado.

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

13.3.4.2. Señalamiento de jornadas y turnos

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

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

Las jornadas de paro técnico, jornadas de recuperación y turnos productivos en fin de semana se podrán señalar por áreas o por líneas de montaje.

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

13.3.4.3. Crédito colectivo y crédito individual.

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

Cada persona trabajadora tendrá un crédito individual de horas, que podrá reducirse en treinta días y diez días adicionales con una compensación del 50% de la retribución.

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

El crédito colectivo se tendrá en cuenta exclusivamente a la hora de determinar:

—El límite de jornadas que como máximo pueden aplicarse en negativo en la planta, antes de acudir a medidas de regulación de empleo. Dicho límite es de veinticinco jornadas en negativo y diez días adicionales con una compensación del 50% de la retribución.

—La posibilidad de señalar jornadas de recuperación con cargo a vacaciones flotantes.

El crédito colectivo se contabilizará, al alza o a la baja, considerando las siguientes reglas:

—Cada cuatro turnos adicionales de trabajo, se computará como un día de recuperación de flexibilidad colectiva a favor del trabajador.

—La parada productiva de todos los turnos en una misma jornada se computará como un día de flexibilidad colectiva a favor de la empresa.

—Se añadirán, a favor, de la persona trabajadora, los días de vacaciones flotantes utilizados para recuperar.

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

13.3.4.4. Compensación e incidencias

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

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

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

Los turnos productivos en fin de semana implican un crédito a favor de la persona trabajadora que se compensará, a criterio de éste, una vez saldado el crédito negativo en su caso, de la siguiente forma:

—En dinero con el valor de horas extraordinarias.

—Con un día de descanso más la diferencia en dinero entre el valor de la hora extraordinaria y la hora normal de trabajo (0,75 dividido por 1,75 del valor de hora extraordinaria).

—En descanso, con el valor de horas extraordinarias.

Las horas trabajadas en los turnos adicionales se pagarán al precio de la hora actual, más un 75%, es decir al 175%, solo que no tendrá la consideración de extraordinaria, al ser tratada como jornada ordinaria.

No se limitarán los turnos que quieran venir a trabajar los voluntarios, pudiendo pasar los quince máximos anuales establecidos como obligatorios. Sin embargo, a partir de veinte turnos, empezarán a computar, a los meros efectos de jornada, como horas extraordinarias.

Esta compensación no dará derecho a ningún otro tipo de retribución, complemento y/o plus.

Los pagos se harán en la nómina del mes de su realización, mientras los descansos se disfrutarán por acuerdo entre la persona trabajadora y la Supervisión.

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

Las personas trabajadoras que durante los días de paro técnico no tuvieran que asistir al trabajo por un motivo justificado (permisos retribuidos, Incapacidad Temporal, etc.) no tendrán que recuperar esas jornadas. En el caso de Incapacidad Temporal, en esos días se abonará el Complemento de la prestación por Incapacidad Temporal conforme a lo regulado en el artículo 40 del convenio colectivo.

En los supuestos de resolución anticipada por los motivos expresados en el propio acuerdo, o extinción del contrato de trabajo, por el motivo que fuera, el crédito individual pendiente, positivo o negativo, se liquidaría oportunamente el valor vigente en esa fecha. En el caso de personas trabajadoras temporales a la finalización de su contrato, se finiquitará al 50% su saldo de flexibilidad negativa:

Cuando la persona trabajadora estuviera en situación de Incapacidad Temporal en las jornadas de recuperación con cargo a vacaciones, estas jornadas de vacaciones se reprogramarán o no de acuerdo con los criterios establecidos anteriormente. Si el proceso de Incapacidad Temporal no da derecho a reprogramación de vacaciones, la jornada de recuperación se le reprogramará a posteriori tras el alta de Incapacidad Temporal.

Se establece que para el trabajo en turnos adicionales por flexibilidad las reducciones de jornada acudirán a trabajar en su horario habitual cuando sean obligatorias y de forma voluntaria podrán realizar jornada completa de 8 horas en cómputo de 1 turno adicional, en caso de trabajo en turno adicional fuera de su turno habitual de manera voluntaria siempre se tendrán que realizar 8 horas de trabajo en cómputo de 1 turno adicional. Los permisos retribuidos/Bajas de IT que coincidan con turno adicional de trabajo por flexibilidad se admite legalmente la ausencia, pero se considerarán como turno no recuperado de trabajo si era obligatorio.

13.3.5. Adaptación de la flexibilidad al fondo individual de permisos.

13.3.5.1. Las horas de flexibilidad acumuladas hasta el mes de septiembre de 2019, pasaron automáticamente al FIP.

El personal que optó por la no aplicación del ERTE en septiembre de 2019, y optaron voluntariamente por acogerse a la flexibilidad, se le aplicó las condiciones del nuevo acuerdo.

Artículo 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 será retribuido.

Se revisará el horario de trabajo del personal a turno central con el objetivo de incluir flexibilidad de entrada/salida.

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, la persona trabajadora 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 una persona trabajadora, la dirección se lo comunicará a la persona trabajadora afectada con cinco días de antelación.

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

14.4. PETICIÓN DE TURNO FIJO: La persona trabajadora 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 de Vigilancia de convenio.

La persona trabajadora estará obligada 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.

La persona trabajadora 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 la persona trabajadora, siempre que dichos cambios se realicen con una persona trabajadora de la misma área que conozca todas las operaciones de dicha área y manifieste por escrito su voluntad de cambiar.

14.5. CUARTO TURNO.

Con el objetivo de establecer la posibilidad de fijar un turno de trabajo en caso de necesitar extender la producción en cuarto turno que pueda incluir el trabajo en fines de semana completos, se procede a regular en este X convenio colectivo algunos de los aspectos fundamentales de su organización:

—La contratación del personal sujeto a este turno será mediante contrato de trabajo a tiempo parcial que pueda incluir turnos de 12 horas de trabajo en sábados y domingos.

—El salario de contratación será proporcional al tiempo trabajado en función de los salarios fijados de Especialistas, con la inclusión del pago de un plus de domingo/festivo proporcional al importe fijado actualmente para 8 horas, que con efectos de 1 de enero de 2023 quedaría fijado, para el turno de 12 horas, en 44,19 euros brutos. Adicionalmente, se fija un Plus para el trabajo en los turnos de 12 horas de los sábados denominado «Plus cuarto turno», por un importe de 32 euros brutos aplicable desde la misma fecha.

—Las pausas de descanso aplicables a los turnos de 12 horas, sobre la base de las actuales pausas, se aplicarán en el mismo% de incremento de 8 a 12 horas de trabajo que aplique el cliente final para sus personas trabajadoras.

—Las personas trabajadoras temporales de alta en Lear en la fecha de firma del presente convenio tendrán prioridad de contratación en el caso de establecimiento de un cuarto turno de trabajo.

La adscripción de las personas trabajadoras fijas al cuarto turno será de forma voluntaria.

En el caso de puesta en marcha del cuarto turno, se buscará una fórmula para posibilitar reducir bolsa de flexibilidad en sábados.

Artículo 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 a la persona trabajadora 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.

Artículo 16. *Horas de formación.*

Para las horas de formación se establecen unas becas, cuyo importe es para el año 2023 para la categoría de especialista: de 10,62 euros brutos para el nivel 1 y 2, y de 13,94 para el nivel de especialista. 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 a la persona trabajadora le corresponde su percepción.

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

Artículo 17. Fondo individual de permisos.

Es un fondo individual en el que la persona trabajadora 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 de la supervisión.

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 persona trabajadora 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).

La persona trabajadora 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.

Se habilitará, en enero y en julio de cada año, la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan solicitar, voluntariamente, pasar saldo de la Flexibilidad al FIP, con un máximo del 50%, o del FIP a la flexibilidad, en la cantidad que se desee.

Artículo 18. Vacaciones.

Se establece que los días de vacaciones serán los mismos que Stellantis 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, catorce días de vacaciones colectivas en verano. Cuatro 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 veintidós 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: Todas las personas trabajadoras 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 persona trabajadora y se realizará una rotación anual del 20%, de tal forma que estas personas pasarán a ocupar el final de la lista y en orden inverso.

Las nuevas incorporaciones del 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 persona trabajadora devengará en concepto de prima de vacaciones, a partir del 1 de enero de 2023, la cantidad correspondiente a multiplicar 8,68 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 los incrementos salariales pactados.

18.3. En el caso en que un proceso de I.T. coincida con el disfrute de un período de vacaciones y se prolongue parte o la totalidad de ellas, el período coincidente de I.T.

y vacaciones, cualquiera que sea su contingencia o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 a 48.5 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. La persona trabajadora que permaneciendo en situación de I.T. no pueda 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.

Artículo 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.

Artículo 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 las personas trabajadoras.

La duración de tales pausas será, en cómputo global, de 30 minutos. Su duración será de 10 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.

Artículo 21. *Ritmos de trabajo.*

El sistema de racionalización del trabajo que se aplica en Lear Corporation Asientos, S.L., es M.T.M./MOST (Metodología de medición de Métodos de Trabajo) 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./MOST, 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 M.T.M./MOST.

La empresa, como medida de eficacia en la mejora de la productividad competitividad, calidad y ergonomía, se compromete a que, el 100% de las personas trabajadoras de taller estén formadas y roten por todas las líneas de producción, exceptuando casos particulares que se verán en la comisión de M.T.M./MOST.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN PERSONAL

Artículo 22. *Permisos y licencias.*

INICIO DEL CÓMPUTO PERMISOS:

La determinación del primer día de inicio de los permisos será en base a la legislación y, en general, a la jurisprudencia de aplicación en el momento de cómputo inicial de los mismos.

PERMISOS:

La persona trabajadora, 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 de la persona trabajadora: Por el tiempo de quince días naturales. Justificación: Fotocopia del Libro de Familia o certificado del Registro Civil.
- b) Accidente o enfermedad graves, hospitalización, asistencia médica en boxes (urgencias) 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.

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, pudiendo utilizarse, a elección de la persona trabajadora, en días sucesivos o alternos, o fraccionarse, siendo previamente comunicado a la empresa, en cuatro medios días naturales consecutivos.

- c) Se reconoce un permiso de dos días laborables cuando se tenga a un familiar de primer grado hospitalizado a partir del vintiún día de ingreso.

Justificante: Documentación que acredite el parentesco y 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 cinco días laborables. Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos: Por el tiempo de tres días naturales. Fallecimiento de abuelos políticos, hermanos e hijos políticos: Por el tiempo de dos días naturales.

El día de inicio de este permiso será elegible por la persona trabajadora entre el día del fallecimiento o del sepelio del familiar.

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.

Las personas trabajadoras nombradas 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 de la persona trabajadora a consulta del médico de familia el tiempo necesario con un tope de 18 horas al año en conjunto.

En la licencia de 18 horas al año de la persona trabajadora, se incluirá, asimismo: el acompañamiento de cónyuge o pareja de hecho, hijos o hijas menores, hijos o hijas con discapacidad, y padres o madres que no puedan valerse por sí mismos/as, a consulta de médico de familia o especialista de la Seguridad Social, debidamente justificado.

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 de la supervisión 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) Permiso de lactancia y reducción de jornada:

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o podrá ser sustituido opcionalmente, por un permiso de quince días laborables que se disfrutarán inmediatamente después del permiso por nacimiento.

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

Esta opción se llevará a cabo siempre que se siga prestando servicios efectivos en la empresa a la fecha de cumplimiento de los nueve meses por el hijo o la hija que dio lugar a este derecho.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Esta opción se llevará a cabo siempre que se sigan prestando servicios efectivos en la empresa a la fecha de cumplimiento de los nueve meses por el hijo o la hija que dio lugar a este derecho.

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as 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 23 años.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos

o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia, o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, la persona trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género, de violencia sexuales o de terrorismo, siempre que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas.

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 a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los anteriores apartados de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en la legislación vigente.

La persona 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.

Justificación: Fotocopia del Libro de Familia y/o justificantes médicos o de otros organismos oficiales implicados.

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

Justificante: Fotocopia del Libro de Familia o Certificado de Matrimonio.

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

Será necesario aportar justificante del centro o profesor indicando el horario del examen. La retribución del permiso comprenderá una hora antes del inicio del examen y hasta una hora después de la finalización de este.

Justificación: Certificado de presentación a examen.

En los supuestos contemplados en los apartados b) y d), si por tal motivo la persona 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 Km del domicilio de la persona trabajadora.

Se establece un permiso no retribuido de hasta un día natural por fallecimiento de parientes de tercer grado, estando la persona trabajadora obligada a justificarlo. Dicho permiso se concederá, a elección de la persona trabajadora, 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 la persona trabajadora conviva sin tener registrado situación legal de matrimonio (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/o 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, la persona trabajadora quedará obligada 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.

Artículo 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: Nivel 1, nivel 2 y nivel especialista
- 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.

Artículo 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 de la persona trabajadora para asumir mayores responsabilidades en la empresa.

24.3. La superación de las pruebas que, en cada caso, establezca la empresa y el aprovechamiento de la persona trabajadora en el período de entrenamiento.

24.4. Para las personas trabajadoras 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 autómatas.

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

Para acceder de oficial de 2.^a a oficial 1.^a, la persona trabajadora 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 todas las personas trabajadoras con indicación de los requisitos exigidos.

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES

Artículo 25. *Conceptos retributivos*.

La nómina de las personas trabajadoras afectadas 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 *ad personam*
 - 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.

Artículo 26. Salario base.

Es la parte de la retribución de cada persona trabajadora 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

Artículo 27. Pagas extraordinarias de verano y Navidad.

Consistirán en treinta días de salario base y complemento de permanencia en su caso, que se devengarán proporcionalmente al tiempo de permanencia en la empresa. Las personas trabajadoras 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 el 22 de junio y el 22 de diciembre de cada año.

La cuantía de tales pagas extraordinarias, por grupos y categorías profesionales para el año 2020 figura en los anexos correspondientes de este convenio. Para el resto de años se aplicarán los incrementos acordados.

Artículo 28. Paga de permanencia.

Se establece una paga anual de 517,41 euros brutos para 2023, que será revalorizada en aplicación del artículo 36 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 la persona trabajadora perciba, además, el complemento de permanencia a que hace referencia el artículo siguiente.

COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES

Artículo 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 las personas trabajadoras 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.

Artículo 30: Complemento personal (o ad personam).

El complemento personal (o *ad personam*) es un concepto de plus personal no absorbible ni compensable, y se revalorizará anualmente con los incrementos y revisiones salariales pactados en el presente convenio. Tendrán derecho al mencionado complemento exclusivamente las personas trabajadoras que estén incluidas en los supuestos de los acuerdos de empresa de 13 de junio de 2018, y los de 2 de junio de 2023, que hayan suscrito un acuerdo individual

Los mencionados complementos vienen establecidos por los acuerdos de empresa de 13 de junio de 2018 y de 2 de junio de 2023, donde ambas partes aclaran que son excluyentes, y que se cobrarán unos u otros. Tendrán derecho al mencionado complemento exclusivamente las personas trabajadoras que estén incluidas en los supuestos de los acuerdos de empresa de 13 de junio de 2018, y los de 2 de junio de 2023, que hayan suscrito un acuerdo individual.

COMPLEMENTOS SALARIALES POR CANTIDAD O CALIDAD DEL TRABAJO

Artículo 31. Paga de productividad.

La paga de productividad consiste en valorar cada «Conjunto de asientos montado» de Corsa, establecido en 0,7356 para la vigencia del convenio.

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 las personas trabajadoras en el mismo período, siendo la fórmula de cálculo a aplicar:

$$\frac{(\text{Conjuntos de asientos montados de Corsa} \times 0,7356)}{(\text{Plantilla en Convenio} \times \text{días laborables mes}) - \text{Días absentismo mes}} \times \text{días mes}$$

Esta paga se repartirá entre todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito funcional del convenio, con la única excepción de los días no trabajados por: I.T., permisos no retribuidos o faltas injustificadas.

En 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 (0,7356 euros).

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

Dicha paga se regularizará cada enero del año siguiente de acuerdo con la producción real, sin que la persona trabajadora ni la empresa pierdan nada.

En el año 2020 la parte variable de la paga se establece en 773,23 euros anuales. Para el año 2021 en 700,08 euros.

A dicha parte variable de la paga se añadirá la cantidad de euros 1072,01 euros como parte fija. Para el año 2021 en 1072,01 euros.

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.

En la categoría de especialista, el nivel 1 cobrará la parte fija al 100%, en el nivel 2 se cobrará la parte fija al 100% y la parte variable al 50%, y en el nivel especialista la paga de productividad se cobrará en su totalidad. (fija más variable).

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

COMPLEMENTOS SALARIALES DE PUESTO DE TRABAJO

Artículo 32. *Plus de nocturnidad.*

Las personas trabajadoras 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	2023
Especialistas	15,06
Oficiales 1.ª, 2.ª y 3.ª	18,46
Empleados	25% Salario base

El plus de nocturnidad se cobrará por día de presencia y por las ausencias retribuidas.

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 todas las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras hourlies (mano de obra directa) asignados al turno de noche, según la siguiente escala:

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

Artículo 33. *Plus de festivo.*

Las personas trabajadoras que presten sus servicios durante el período nocturno de 10 de la noche a 6 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 28,41 euros en 2022.

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

El plus festivo corresponderá por las ausencias retribuidas, si el permiso comienza el domingo por la noche o la noche de un festivo.

Este plus se revalorizará según los incrementos acordados para el presente convenio en aplicación del artículo 36 y se incrementará en función del número de

personas trabajadoras hourlies (mano de obra directa) asignados al turno de noche, según la siguiente escala:

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

Artículo 34. *Plus de jefe de equipo.*

Jefe de Equipo es la persona trabajadora 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 personas trabajadoras de su mismo grupo profesional. Mientras realice las funciones de Jefatura de equipo, percibirá un plus del 20% de su salario base.

Artículo 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 personas de mantenimiento (uno eléctrico y otro mecánico), en tanto no cambien las actuales condiciones de producción.

La cuantía del plus será de 58,10 euros para toda la vigencia del convenio de vigencia del convenio y se revalorizará en aplicación del artículo 36.

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

Artículo 36. *Incrementos salariales.*

El salario en vigor a 1 de enero de 2020 se mantendrá congelado hasta que (1) se alcancen 8 puntos de inflación acumulada sobre el IPC vigente a 1 de enero de 2020, o (2) el 31 de diciembre de 2023. En caso de que la inflación acumulada desde el 1 de enero de 2020 alcanzase los 8 puntos antes de la fecha señalada, se aplicaría de forma anualizada un incremento equivalente al incremento del IPC por encima de esos 8 puntos.

Se establece el pago de un plus no consolidable de 300 euros brutos en este convenio, en base al eficaz lanzamiento del vehículo P2JO (0WC-Amadeus; 100% eficiencia en proceso ramp-up) y de todas las acciones realizadas para mejorar su eficiencia productiva. El plus será pagado, proporcional al tiempo trabajado durante el 2021, para las personas trabajadoras en activo en la fecha de ratificación del convenio.

Se establece el pago de un plus no consolidable de 175 euros brutos, en base a conseguir para la fábrica de Épila el otorgamiento de un nuevo vehículo de fabricación. El plus será pagado, de forma proporcional al tiempo trabajado durante el año de otorgamiento, para las personas trabajadoras en activo en la fecha de otorgamiento oficial del nuevo vehículo, cuando ambas partes acuerden las condiciones de fabricación del nuevo proyecto (eficiencia, turnos de trabajo, 4º turno, etc.) para su otorgamiento a la fábrica de Épila.

Para la categoría de Especialista, se establecen los siguientes salarios totales anuales (salarios bases y pagas extras):

—Nivel 1: Salario de la categoría correspondiente a peón especialista del convenio para la Industria, la Tecnología y los Servicios del Metal de Zaragoza, con efectos del salario vigente a 1 de enero de cada uno de los años de vigencia de dicho convenio.

—Nivel 2: Salario de la categoría correspondiente a peón especialista del convenio para la Industria, la Tecnología y los Servicios del Metal de Zaragoza, con efectos del salario vigente a 1 de enero de cada uno de los años de vigencia de dicho convenio.

Las tablas correspondientes a los niveles 1 y 2 se actualizarán con los incrementos que se produzcan en el convenio para la industria, la tecnología y los servicios del metal de Zaragoza en la categoría de especialista para el año 2023 y sucesivos, así como la paga de productividad, en los incrementos del convenio Lear Epila.

—Nivel especialista: Retribución establecida con efectos de enero 2023 de salario total anual (salario base y paga extras) de 20.479,82 euros brutos año.

COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

Artículo 37. *Plus de transporte.*

Para el año 2020 el plus de transporte será de 0,29 euros por kilómetro, y se revalorizará, cada año de vigencia del convenio, en aplicación del convenio colectivo del sector de la industria, la tecnología y los servicios del sector del Metal de la provincia de

Zaragoza. Este plus se establece como suplido en concepto de plus de transporte para las personas trabajadoras de la factoría que residan en Épila y para aquellas 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras los autobuses estarán dotados de cinturones de seguridad.

CAPÍTULO V

MEJORAS SOCIALES

Artículo 38. *Seguro de vida.*

La empresa tiene establecido como beneficio, en favor de todas las personas trabajadoras, 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 36.500 euros, y figurará en los certificados individuales que cada persona trabajadora tiene en su poder.

Artículo 39. *Ropa de trabajo.*

Lear Corporation Asientos, S.L., proveerá a las personas trabajadoras incluidas 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 dos años, se les proporcionará una chaqueta/sudadera alternativamente. Dichas prendas deberán usarse obligatoriamente durante la jornada de trabajo, quedando prohibido su uso fuera de la factoría.

Las personas trabajadoras deberá mantenerlas en buen estado de conservación y limpieza. A la entrega del nuevo equipo, se devolverá el viejo.

Los zapatos de seguridad podrán ser adquiridos por la persona trabajadora, renunciando a la entrega estándar y previa presentación de la ficha técnica, abonando Lear el coste del zapato estándar de la compañía.

Lear proporcionará plantillas ergonómicas estándar, cuando se precisen médicamente.

Artículo 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 documentalmente por la persona trabajadora.

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 esta, 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.

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 la persona trabajadora está capacitada para el trabajo, oído el comité de empresa, el pago del complemento finalizará a partir de la fecha del reconocimiento.

CAMBIO DE SITUACIÓN:

La persona trabajadora 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.

Artículo 41. *Ayuda social.*

Se establece una ayuda económica de 50 euros mensuales para aquellas personas trabajadoras cuyo cónyuge o hijos a su cargo tengan reconocida oficialmente una disminución física o psíquica de al menos el 33%.

Se habilitará la posibilidad de recibir un bono de 5 sesiones de fisioterapia en el año natural, para todas las personas trabajadoras de Lear Épila. El servicio será bonificado al 50% por la empresa, en centros (a concretar) de Épila/La Almunia y de Zaragoza. Se negociará un precio para que las personas trabajadoras puedan continuar por su cuenta tras las 5 sesiones.

Se realizarán formaciones en Programas para evitar ludopatías/adicciones y otros programas de salud corporativos.

Se realizarán pruebas médicas bianuales PSA, para hombres mayores de 45 años.

Se realizarán analíticas bianuales vitamina B12 y Ferritina, para mujeres mayores de 45 años.

Artículo 42. *Plan de igualdad.*

Ambas partes declaran estar en proceso de renovación del Plan de Igualdad para adaptarlo a las novedades legislativas del Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020, a través del trabajo en la Comisión de Igualdad, creando el II Plan de igualdad de Lear Corporation Asientos, S.L.

Hasta que dicho II Plan de igualdad esté en vigor, se mantendrá en vigor el I Plan de igualdad, excepto en lo que eventualmente pudiera contravenir lo establecido en el Real Decreto 901/2020 y en el Real Decreto 902/2020.

Artículo 43. *Empleo.*

Se acuerda aplicar la regulación del convenio colectivo del sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Metal de Zaragoza para los contratos temporales, posibilitando la contratación por circunstancias de la producción hasta un máximo de un año de duración, en el caso de que el convenio sectorial reseñado así lo disponga, de conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el 2022 se acuerda la transformación de diez temporales en indefinidos o la contratación indefinida de personas trabajadoras que anteriormente fueron contratadas de forma temporal.

Compromiso anual para revisar posibilidad de hacer más fijos dependiendo de la evolución del negocio y carga de trabajo.

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.

COMPROMISOS EN CASO DE DESPIDO

Para el supuesto de que, durante la vigencia del convenio, la dirección de la empresa presente un despido colectivo o un despido individual por causa objetivas, se aplicarán las causas y los términos técnicos pactados y comprendidos en las actas del 24 de julio del 2016 y del 28 de septiembre de 2017, garantizando los términos económicos siguientes:

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.

2. 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.

3. Lear buscará dentro de sus plantas en España posibles vacantes, que ofrecerá a las personas trabajadoras de Lear Épila con carácter prioritario y voluntario, con un período de adaptación al puesto de trabajo de 6 meses, durante los cuales la persona trabajadora podrá decidir la permanencia en el mismo o la extinción de su contrato de trabajo con una indemnización equivalente a 55 días de salario por año de servicio, con el tope de 42 mensualidades, más una indemnización de 4.500 euros brutos, calculada conforme al punto 2. De la cantidad indemnizatoria que pudiera tener derecho la persona trabajadora, se deducirán los gastos de traslado que hayan sido sufragados por la empresa.

4. Plan de jubilación. La empresa se compromete a ofertar a las personas trabajadoras de 55 o más años, que sean afectados en su día por un despido colectivo, 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 2, más el importe del coste de la suscripción del convenio especial.

5. 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.

CAPÍTULO VI

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN

Artículo 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 veinticuatro 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 la representación 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 las personas trabajadoras 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 representación de las personas trabajadoras, 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.

Artículo 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 con 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, personas trabajadoras afectadas, 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 las personas trabajadoras y a la empresa, incluidas 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.

Artículo 46. 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/MOST.
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 esta, al tratar información sensible, se comprometen a mantener la confidencialidad de los temas tratados en la misma.

CAPÍTULO VII

DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 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) Especialista: Nivel 1, nivel 2 y nivel especialista.
- 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.

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

48.1. CATEGORÍA DE ESPECIALISTA: 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.

Teniendo en cuenta la adquisición de la capacidad suficiente para la realización de las tareas con los estándares de calidad y eficiencia requeridos, para un mejor aprovechamiento de las aptitudes de cada persona trabajadora y una promoción profesional, en base a una formación y entrenamiento planificado, con el objetivo de alcanzar el estándar óptimo de trabajo en todos los puestos definidos en el proceso industrial, se establece la categoría de especialista con los siguientes niveles:

—Nivel 1: La persona trabajadora de nueva contratación que reciba la formación necesaria para adquirir el conocimiento, y la experiencia necesaria para ser capaz de realizar todos los puestos definidos en el proceso productivo con el nivel de homologación 3, que le permita alcanzar nivel de matriz de polivalencia con rotación en 100% puestos de producción a niveles progresivos 1, 2, 3, durante el primer año de contratación.

Este entrenamiento incluye formación teórico-práctica sobre la hoja de operaciones estandarizada, autocontrol y riesgos laborales del puesto, así como sobre la incidencia que su operación pudiera tener sobre la calidad del producto y el medio ambiente.

—Nivel 2: Personas trabajadoras que hayan sido habilitados para realizar todos los puestos de trabajo en el nivel 1, y que durante el segundo año acrediten la realización de una formación específica en los módulos de mejora continua establecidos por la empresa, entre otros, 5S, trabajo estandarizado, gestión visual, gestión de desperdicios, que incrementen el nivel de calidad del trabajo fabricado que modifica e incrementa el nivel de la eficiencia en el proceso productivo desarrollado en base a las formaciones específicas realizadas en los módulos establecidos de mejora continua.

—Nivel especialista: Personas trabajadoras que han completado todos los módulos de formación requeridos durante los veinticuatro meses anteriores y que desarrollan las tareas del proceso de fabricación de forma autónoma.

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.

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.

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.

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

49.1. AUXILIARES TÉCNICOS Y AUXILIARES ADMINISTRATIVOS:

Son las personas trabajadoras, tanto administrativas como técnicas, 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 supervisadas 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 las personas trabajadoras mayores de 18 años, que realizan trabajos administrativos o técnicos, de alto nivel, con responsabilidad e independencia, supervisadas 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 otras personas trabajadoras.

Recopila información, analiza y realiza gráficos y estudios estadísticos.

49.3. TÉCNICOS TITULADOS: Son las personas trabajadoras 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 responsables, 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 otras personas trabajadoras, 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

Artículo 50. *Criterios generales.*

1. La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de noventa días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 57 del presente convenio.

Artículo 51. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 52. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando esta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Internet, Intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Artículo 53. *Faltas muy graves.*

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual: constituirá acoso sexual 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. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

n) Acoso moral: se entenderá por acoso moral toda conducta, practica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

Artículo 54. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

—Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

—Despido.

Artículo 55. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

a) Faltas leves: diez días.

b) Faltas graves: veinte días.

c) Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar 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.

Artículo 56. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

I. La dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o

de cualquiera de otra de sus vertientes, tal como se definen estas faltas en el artículo 54, m) y n), y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

II. Protocolo de actuación.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de dos personas, y si así lo solicita la persona afectada, podría ampliarse a una tercera persona más, miembro de la representación legal de los trabajadores, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de diez días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el régimen disciplinario.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Artículo 57. Procedimientos internos y políticas.

Tanto el comité de empresa, como todas y cada una de las personas trabajadoras, conocen y asumen las normas que rigen los procedimientos internos y políticas de la compañía.

Artículo 58. 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 2023

	Salario base	Pagas extras	Total anual
Especialista nivel 1	16.598,74	2.773,02	19.371,76
Especialista nivel 2	16.598,74	2.773,02	19.371,76
Especialista nivel especialista	16.950,51	3.529,31	20.479,82
Ofic. 3.^a	19.124,09	3.881,08	23.005,17
Ofic. 2.^a	19.872,91	4.003,48	23.876,40
Ofic. 1.^a	20.372,12	4.085,10	24.457,22

Tablas salariales personal empleado 2023

	Salario base	Pagas extras	Total anual
Auxiliar técnico-3	19.232,56	3.613,14	22.845,70
Técnico no titulado-4	20.219,39	4.233,24	24.452,64
Técnico titulado-5	24.162,41	4.439,94	28.602,35

CALENDARIO LABORAL						
2023						
Enero						
L	M	M	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					
Febrero						
L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28				
Marzo						
L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	
Abril						
L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
Mayo						
L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
Junio						
L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		
Julio						
L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
Agosto						
L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			
Septiembre						
L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
Octubre						
L	M	M	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					
Noviembre						
L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			
Diciembre						
L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Festivo Vacaciones

Handwritten signatures and notes in blue ink, including names like "Jorge", "Lorely", "Escobar", "Aranda", "Eduardo", and "Alfonso".

Horarios y turnos de trabajo

FABRICACIÓN

DOMINGO A JUEVES (TURNO 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 4.º 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

BOPZ
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

CIF: P-5.000.000-I • Depósito legal: Z. número 1 (1958)

Administración:
Palacio de la Diputación de Zaragoza (Admón. del BOPZ), Plaza de España, 2.
Teléfono: 976 288 800 - Directo: 976 288 823 - Fax: 976 288 947

Talleres:
Imprenta Provincial. Carretera de Madrid, s/n - Teléfono: 976 317 836

Correos electrónicos: bop@dpz.es / imprenta@dpz.es

Instrucciones y normativa para presentación de anuncios en:
<http://boletin.dpz.es/BOPZ/>



TARIFAS:

(artículo 9, Ordenanza fiscal núm. 3, reguladora de la tasa por la prestación de servicios del Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza)

Anuncios ordinarios:

- 1.º 0,025 euros por cada carácter que integre el texto del anuncio.
- 2.º 37,50 euros por cada gráfico o imagen tamaño ½ DIN A4.
- 3.º 75,00 euros por cada gráfico o imagen tamaño DIN A4.

Anuncios urgentes:

- 1.º 0,050 euros por cada carácter que integre el texto del anuncio.
- 2.º 75,00 euros por cada gráfico o imagen tamaño ½ DIN A4.
- 3.º 150,00 euros por cada gráfico o imagen tamaño DIN A4.

El Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza puede consultarse en las siguientes páginas web: <http://boletin.dpz.es/BOPZ/> o www.dpz.es