



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 23 de enero de 2024, de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo de la empresa Lear Corporation Ara, S.L.U. (C.C. 09000762011987).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Lear Corporation Ara, S.L.U., suscrito de una parte, por la representación empresarial y de otra por la representación de las personas trabajadoras integrada por el comité de empresa, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010) y Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 23 de enero de 2024.

La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,
Florentina Saiz Saiz

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE LEAR CORPORATION ARA, S.L.U.
AÑOS 2023-2024-2025-2026

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. – Partes contratantes.

El presente texto de este convenio colectivo de trabajo ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de Lear Ara, S.L.U., y la representación de las personas trabajadoras de la misma, integrado por el Comité de empresa, a los que reconoce la empresa plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados/as.

Artículo 2. – Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo será aplicable al centro de trabajo de Lear Ara, S.L.U., sito en Burgos calle López Bravo, número 71 (Polígono Villalonquéjar) y encuadrado en actividades siderometalúrgicas (Industria auxiliar del automóvil), así como a los centros de trabajo de dicha empresa que pudieran abrirse en el futuro con la misma denominación social.

Artículo 3. – Ámbito funcional.

Los preceptos contenidos en el presente convenio colectivo regularán las relaciones laborales entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas por el mismo.

Las estipulaciones de este convenio, en cuanto se refiere a condiciones, derechos y obligaciones en él mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos que en tales materias se hayan establecido, cualquiera que fuere su fuente de origen desde la fecha de entrada en vigor.

Artículo 4. – Ámbito personal.

El presente convenio afecta a todo el personal perteneciente a la plantilla que preste sus servicios en Lear Ara, S.L.U., mediante contrato verbal o escrito con inclusión del personal técnico/a superior, diplomado/a universitario, medio, jefes/as de departamento, maestros/as y asimilados, excepto en las materias económicas salariales referidas al personal descrito anteriormente.

Artículo 5. – Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2023 y tendrá una duración de cuatro años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2026.

Al término de la vigencia temporal del presente convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Artículo 6. – Denuncia.

Este convenio se considera denunciado por ambas partes en tiempo y forma con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.



Artículo 7. – Garantía «ad personam».

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 8. – Condiciones pactadas.

Las condiciones pactadas en este acuerdo forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica será considerado en su totalidad, a excepción de la garantía «ad personam» que se indica en el artículo anterior.

Artículo 9. – Facultades de la dirección de la empresa.

Son facultades propias de la dirección de la empresa: la contratación del personal, la decisión sobre los productos a fabricar, el establecimiento de los programas, los métodos, procesos, medios de producción y la organización del trabajo, dentro de la extensión y limitaciones contenidas en el presente convenio y en la legislación vigente. Sin merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, la representación de las personas trabajadoras tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes etc, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente (artículos 41 y 64 del Estatuto de las Personas Trabajadoras).

Artículo 10. – Calidad total.

El objetivo fundamental para la continuidad de la empresa es el aumento de la competitividad que depende de la obtención de la calidad total, y está basada en la mejora permanente y el progreso continuo; por ello las mejoras de productividad que sean obtenidas con los programas de mejora continua serán incorporados inmediatamente, sin que ello represente para el trabajador un mayor esfuerzo físico ni perjuicio económico.

Artículo 11. – Formación.

La formación es un objetivo fundamental de la empresa, y se considera imprescindible para desarrollar la calidad total, ya que ello redundará en el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras.

Se abonarán «horas de formación» a las personas que asistan a los cursos con carácter voluntario fuera de la jornada laboral, excepto al gerente y jefes/as de departamento. La cuantía de la hora de formación será de 5 euros/hora durante la vigencia del convenio.

CAPÍTULO II. – RETRIBUCIONES

Artículo 12. – Retribuciones brutas.

Las tablas salariales con el aumento salarial para el 2023 en retribución complementaria, se adjuntan en el anexo II del presente convenio y las tablas de incentivos en el anexo III del presente convenio.

Las tablas de los años 2023, 2024, 2025 y 2026 se publicarán una vez estén calculados los aumentos en enero de cada año respectivamente.



Los importes de los mismos son brutos de forma que sobre ellos se efectuarán las correspondientes deducciones por cuotas a la Seguridad Social, IRPF, y cualquier otra que en lo sucesivo pudiera establecerse legalmente.

El salario base no podrá ser, en ningún caso, inferior al que se establezca en el convenio provincial del metal, absorbiéndose la cantidad necesaria de la retribución complementaria para igualar dicho salario base.

Artículo 13. – Aumento salarial.

Para el año 2023: 4%.

Para el año 2024: 2%.

Para el año 2025: 2%.

Para el año 2026: 2%.

Los aumentos del año 2023, 2024, 2025, 2026 se aplicarán proporcionalmente sobre: salario base, retribución complementaria y absentismo.

La parte correspondiente al incentivo fijo se aplicará a la retribución complementaria.

Artículo 14. – Revisión salarial.

Se efectuará una revisión salarial del IPC real en el exceso de cada año con efectos retroactivos.

Artículo 15. – Pagas extraordinarias.

La paga de primavera se equipará a un salario medio mensual de un operario polivalente de U.E.T. con dos quinquenios y con una prima de producción al 120.

La cobrarán todas las personas trabajadoras que estén de alta en la empresa y será proporcional al tiempo de permanencia en la misma durante el correspondiente año.

Se abonará el 15 de marzo respectivo.

Aquellas personas trabajadoras que no estén de alta el 15 de marzo, pero sí algún tiempo durante el año en curso, cobrarán al final del año o en la liquidación, en caso de despido, la parte proporcional correspondiente.

Las pagas de verano y Navidad serán de 30 días y se pagará el 100 % del salario base, antigüedad, retribución complementaria, incentivo y plus de absentismo. El plus de absentismo se abonará proporcionalmente al registrado en los meses de enero a mayo para la paga de verano y de julio a noviembre para la de Navidad.

El importe del incentivo será la media de los días trabajados al 120 de productividad de los tres meses anteriores, es decir: marzo, abril y mayo para la de verano y septiembre, octubre y noviembre para la de Navidad.

Se abonarán el 15 de junio y el 15 de diciembre, respectivamente.

El personal que ingrese o cese en la empresa a partir de la entrada en vigor de este convenio se le abonarán estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgan.

*Artículo 16. – Paga de septiembre.*

La empresa abonará al colectivo de trabajadores/as a fecha 15 de septiembre una paga consolidable con las siguientes cantidades:

Año 2023: incremento del 15% $984,66 \times 15\% = 1.132,36$.

Año 2024: incremento del 15% $1.132,36 \times 15\% = 1.302,21$.

Año 2025: incremento del 10% $1.302,21 \times 10\% = 1.432,43$.

Año 2026: incremento del 10% $1.432,43 \times 10\% = 1.575,67$.

Aquellas personas trabajadoras que no estén de alta el 15 de septiembre, pero sí algún tiempo durante el año en curso, cobrarán al final del año o en la liquidación, en caso de despido, la parte proporcional correspondiente.

Artículo 17. – Paga de vacaciones.

La paga de vacaciones será de 30 días y se pagará el 100% del salario base, antigüedad, retribución complementaria, absentismo e incentivo.

El importe del incentivo será la media de los días trabajados al 120 de productividad de los meses de marzo, abril y mayo.

Para el personal eventual que no haya trabajado el año completo, cobrará la parte proporcional al tiempo trabajado respecto a los 365 días del año.

Si por necesidades de producción el personal eventual disfrutara de la totalidad de las vacaciones previstas en el calendario, la diferencia existente entre éstas y las que le corresponden, serán recuperadas de acuerdo a las necesidades de la empresa.

Las vacaciones de las personas trabajadoras de Lear Ara, S.L.U. devengarán de 1 de enero a 31 de diciembre.

Artículo 18. – Horas extraordinarias.

En caso de realización de horas extraordinarias según extrema necesidad, la hora extraordinaria se disfrutará al 175% en tiempo libre, si así lo decide el trabajador. Si estas horas extraordinarias se realizaran en sábados, domingos o festivos, se disfrutará al 175% en tiempo libre + 1 plus de 3 euros/hora o se cobrará según fórmula + 1 plus de 3 euros/hora.

Si las horas extraordinarias correspondieran a una jornada de 8 horas, los 15 minutos de bocadillo se considerarán tiempo efectivo de trabajo, calculándose la prima de producción sobre 7,75 horas igual que una jornada habitual.

Las horas extraordinarias se calcularán en función de la fórmula siguiente y aplicando una antigüedad media del 2,9%.

$$\frac{\text{S. base} + \text{antigüedad (2,9\%)} + \text{retribución complement.} \times 425}{\text{Horas de calendario}} + 75\%$$

El tiempo libre acumulado por la realización de horas extraordinarias se dispondrá para el disfrute de mutuo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras.



Artículo 19. – Antigüedad.

La antigüedad se calculará por quinquenios del 5% sobre el salario base.

Los aumentos periódicos por años de servicios prestados comenzarán a devengarse el 1 de enero del año que se cumpla cada quinquenio, si la fecha de vencimiento es el primer semestre y el 1 de julio si la fecha de vencimiento es el segundo semestre.

Abono y reconocimiento en nómina de las condiciones económicas generadas por los periodos trabajados en Ara incluidos los trabajados por vinculación mediante empresa de trabajo temporal.

La empresa reconocerá a través de escrito la antigüedad individual a cada persona trabajadora que lo solicite, con firma y sello de la empresa por los periodos efectivamente trabajados.

Artículo 20. – Nocturnidad.

Toda persona trabajadora que realice trabajos nocturnos recibirá un complemento salarial consistente en el 32% del salario base, retribución complementaria y antigüedad.

Si se realiza una noche se cobrará una noche, si se realizan dos noches se cobrarán dos noches y a partir de la tercera noche se cobrarán seis noches.

El horario de trabajo será de 22:00 a 6:00 horas.

No afecta el plus de nocturnidad a aquellos contratos que se realicen con personal para cubrir el puesto de guarda o vigilante.

CAPÍTULO III. – CALENDARIO Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 21. – Jornada.

Durante los años 2023, 2024, 2025 y 2026 las horas de trabajo efectivo serán 1.728 para el personal a turno y 1.724 para el personal de jornada partida.

La jornada de verano para el turno de oficinas corresponderá a los meses de junio, julio y septiembre, de 8 a 15 horas hasta completar las horas de calendario.

Se establece, para este colectivo, flexibilidad de entrada de 7:30 a 9:00 horas, con la salida correspondiente de 16:30 a 18:00 horas en jornada partida normal o de 14:30 a 16:00 horas en jornadas marcadas como intensiva en calendario.

Para el personal que trabaje a turnos, el tiempo de bocadillo se considerará como de trabajo efectivo.

Se establecen tres días de ajuste de calendario que se dejarán a disfrute a libre elección del empleado, como días de libre disposición, mediante apertura industrial de tres jornadas más, disfrutándolos en el año natural. No variando las horas de jornada anual y bajo la siguiente regulación:

– La solicitud del día de libre disposición deberá hacerse con al menos siete días de anticipación.



– En relación a los puentes, se pedirá con una antelación de máximo un mes de antelación.

– No se podrá superar el 10% del personal de la UET/líneas. En relación con oficinas, no se podrá superar el 30% de cada departamento.

– En cualquier caso, habrá que tener en cuenta el absentismo de la UET (permisos, bajas) en el momento de disfrute del permiso; si sobrepasa el 10% en absentismo de permisos y bajas, la empresa podría denegar el permiso.

– De los tres días de libre disposición, dos de ellos se disfrutarán antes de 31/10.

– Se permite disfrutar de forma consecutiva si las necesidades organizativas lo permiten.

– En cualquier caso, los días de libre disposición se deben disfrutar dentro del año natural (no hay ninguna causa de prórroga).

– Los días de libre disposición será proporcionales al tiempo de alta en la empresa.

En el caso de que superase los límites objetivos señalados en este artículo, la dirección realizará un sorteo al efecto ante los interesados o sus representantes para determinar qué trabajadores/as podrán tener derecho al disfrute del día de libre disposición.

Artículo 22. – Bolsa de horas.

Si por causa de fuerza mayor (como por ejemplo huelga de transporte, condiciones climatológicas adversas...) se necesita suspender uno o varios turnos de trabajo, se creará una bolsa de horas de la siguiente manera:

2 días año 2023.

2 días año 2024.

2 días año 2025.

2 días año 2026.

Estas horas si se recuperan fuera de jornada será a 1,75 horas.

Si es imposible recuperarlas se descontarán al final del año. (Se descontarán según salario de cada trabajador con la fórmula siguiente: salario bruto anual dividido entre 216 jornadas).

CAPÍTULO IV. – SISTEMAS DE INCENTIVOS DE PRODUCCIÓN

Artículo 23. – Comisión paritaria de productividad.

La comisión paritaria de productividad existe para estudiar los aspectos relativos a mejoras de productividad.

Esta comisión estará formada por dos miembros del comité y dos miembros que nombre la dirección de la empresa.

Las posibles mejoras que se produzcan en los puestos de trabajo tendrán que ser informadas a la comisión paritaria o a los representantes de las personas trabajadoras



antes de su implantación para intentar solucionar los problemas de métodos y tiempos por parte de la empresa y de los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 24. – Normas a aplicar.

Los tiempos establecidos como definitivos/exigibles no podrán ser modificados, mientras no haya cambios sustanciales en los sistemas de producción.

Se tendrán en cuenta las siguientes normas:

a) La comisión paritaria estará formada por dos miembros del comité y dos miembros por parte de la empresa en cada turno de trabajo, los cuales estudiarán y solucionarán todos los casos relacionados a métodos y tiempos.

b) La comisión paritaria creada atenderá a cuantas reclamaciones en el sistema de incentivos a la producción pueda haber y se comprometerá a dar una solución consensuada en quince días.

c) Los análisis de cronometraje estarán a disposición del Comité de Empresa.

d) Los trabajos nuevos no tendrán exigible hasta que no hayan sido cronometrados y establecido su método de trabajo.

Caso de existir algún trabajo esporádico y de corta duración, el Departamento de Ingeniería, mediante los responsables en estudios de métodos y tiempos, propondrá un exigible que deberá aprobar la comisión paritaria.

e) En todos los trabajos de una hora o menos de duración, la operación se realizará a no control.

Siempre que el tiempo empleado no supere el 10% del tiempo cronometrado se pagará la media del mes anterior; en caso de desacuerdo se someterá a la comisión paritaria.

Los días que por circunstancias especiales (falta de trabajo, etc.) se pagará la media de cada trabajador.

f) Si por razón de necesidades de la producción a un productor que esté realizando un trabajo cronometrado se suspende éste y se desplaza a otro sin control de tiempo, se aplicará a este trabajo la misma actividad que venía obteniendo en el trabajo precedente.

g) Las hojas de reclamaciones serán contestadas en un tiempo máximo de 48 horas. Durante este periodo el operario seguirá a control, abonándose en caso de tener razón la diferencia con efectos retroactivos.

h) En los puestos de trabajo se irán poniendo paulatinamente los métodos e instrucciones de trabajo correspondientes.

i) Los tiques se entregarán en un plazo de 48 horas.

Artículo 25. – Periodos de adaptación en puestos de trabajo.

a) Durante el periodo de adaptación se pagará la media del mes anterior para todo el personal con antigüedad en la empresa y para todo el personal nuevo en fábrica se abonará al 100 de rendimiento.



b) Al personal nuevo en fábrica se le abonará el rendimiento que saque una vez superado el exigible. (Periodo de formación quince días).

c) Se informará al Comité de Empresa cuando se introduzcan nuevas tecnologías.

d) La modificación o introducción de nuevas tecnologías no supondrá la destrucción de empleo fijo.

Artículo 26. – Primas al personal indirecto.

El personal indirecto que se pueda asimilar a una sección cobrará la media de esta sección.

Al resto del personal indirecto la prima le será asignada por el mando, de la siguiente forma:

La media de la prima del resto del personal indirecto será igual a la media del personal directo tomando como base los seis meses anteriores siempre que la variación de la plantilla no sea sustancial.

CAPÍTULO V. – VARIOS

Artículo 27. – Complemento por accidente.

En caso de accidente, se abonará el 100% del salario base, retribución complementaria, antigüedad, plus de absentismo e incentivo del mes anterior por la totalidad de los días de baja, excluyendo las lumbalgias, artritis de rodilla, tobillos y manos, junto con lumbociáticas.

Artículo 28. – Complemento por enfermedad.

Durante la vigencia del convenio, se pagará el 100% del salario base, retribución complementaria, antigüedad e incentivo del mes anterior, desde el primer día de baja.

En enero de cada año de vigencia del convenio se hará el estudio del absentismo por enfermedad del año anterior y si este superase el 2% sin incluir las bajas de larga duración, es decir las superiores a 20 días, se volverá al sistema de pagar el 100% de los salarios cuando la enfermedad dure 7 días, pagándose incluido el día 7.

Como en cualquier otra ausencia avisar a la fábrica cuando la persona trabajadora esté en situación de I.T. o de accidente, lo antes posible.

Artículo 29. – Seguro de vida y accidentes.

La empresa tiene establecido un seguro colectivo, para todas las personas trabajadoras y con los costes a cargo de la misma, con las siguientes coberturas y límites:

Póliza de vida. –

Fallecimiento por cualquier causa: 27.300 euros.

Fallecimiento por accidente: 37.000 euros.

Fallecimiento por accidente de circulación: 41.000 euros.

Invalidez absoluta y permanente: 27.300 euros.

Invalidez profesional total y permanente: 25.800 euros.

Estas garantías no son acumulativas.



Póliza de accidentes. –

Invalidez permanente parcial por accidente: 41.000 euros.

Se considerará la invalidez en sus grados de absoluta, total o parcial, cuando lo dictamine la Comisión de Evaluación de Incapacidades de la Seguridad Social y en el caso de invalidez parcial se tendrá derecho a percibir la indemnización en función del baremo establecido en la póliza, dando copia a cada persona trabajadora.

Artículo 30. – Permisos y licencias.

Además de los permisos y licencias contemplados para otras causas en el Estatuto de los Trabajadores y el convenio provincial para la industria siderometalúrgica para la provincia de Burgos, la empresa concederá a las personas trabajadoras permiso retribuido por alguno de los motivos y por tiempo siguiente:

- a) 3 días laborables en caso de nacimiento de hijos.
- b) 5 días laborables por fallecimiento de cónyuge e hijos.
- c) 4 días laborables por fallecimiento de padres, padres políticos.
- d) 3 días laborables por fallecimiento de hermanos/as y hermanos/as políticos.
- e) 1 día laboral por fallecimiento de tíos, sobrinos, primos carnales y políticos.
- f) 1 día laboral por asistencia a bodas de: padres, hijos o hermanos, incluso políticos.
- g) 12 horas para acompañar al cónyuge, hijos, padres, familiares de hasta segundo grado y personas dependientes o discapacitados a centros clínicos especializados públicos o privados.
- h) Se dispondrá del tiempo necesario para consultas a médicos y especialistas de la Seguridad Social y privados justificando la ausencia.
- i) 15 días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.
- j) 5 días laborables en los casos de enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El aviso previo para todos los casos será mínimo con 24 horas de antelación (siempre que no haya una causa mayor) y con justificación documental del hecho causante.

Cuando con tal motivo, el trabajador tenga que desplazarse, el plazo será de 2 días más para los supuestos b), c), d), e) y j).

El resto de los permisos, como el Estatuto de las Personas Trabajadoras y la legislación vigente.

La remuneración comprenderá el salario base, antigüedad, retribución complementaria, incentivo promedio y absentismo.

A estos permisos tendrán derecho tanto los matrimonios formalizados por vía religiosa o civil como las parejas de hecho.



En los supuestos contemplados en los casos que procedan, las licencias o permisos se amplían a las parejas de hecho que figuren debidamente inscritas como tales en el registro que corresponda.

En el caso de tener que salir por una urgencia justificada documentalmente una vez iniciada la jornada de trabajo se considerará como día trabajado.

Artículo 31. – Garantías sindicales.

El Comité de Empresa podrá desempeñar libremente sus funciones sindicales. Por el tiempo empleado, durante las horas de trabajo, se retribuirá el incentivo a la media del día.

Las horas sindicales se podrán acumular anualmente.

Artículo 32. – Ropa de trabajo.

La empresa proveerá a la persona trabajadora, según su perfil asignado, de la ropa de trabajo necesaria correspondiente a su actividad.

Esta ropa será de uso obligatorio.

A partir del año 2024 y, para el caso de que la persona trabajadora requiera unas plantillas específicas prescritas por el médico especialista de la Seguridad Social o privado, éstas serán facilitadas por un proveedor habilitado por Lear y asumiendo el coste la empresa. Para el cambio de plantillas será necesario un nuevo informe médico que lo justifique.

La empresa se compromete a estudiar la viabilidad de un servicio de lavandería para la limpieza de la ropa de trabajo de operarios/as.

Artículo 33. – Prevención de riesgos laborales.

Los reconocimientos médicos a las personas trabajadoras se realizarán en tiempo de trabajo y dentro de las instalaciones, siempre que sea posible. Los reconocimientos médicos anuales son de carácter voluntario, salvo que, por razones legales específicas o derivadas del riesgo del puesto de trabajo, obligue a su realización.

La empresa proporcionará equipos de protección individual adaptados a las necesidades físicas de las personas trabajadoras. El coste de los mismos será asumido totalmente por la empresa, siempre que un informe médico recomiende tales como gafas graduadas de protección u otro equipo de protección especial.

Artículo 34. – Plus de absentismo.

El plus de absentismo será de 35,15 euros para cada mes.

Lo cobrarán todas aquellas personas trabajadoras que no sobrepasen el 2,5% de absentismo sobre las horas de trabajo de cada mes.

Se considerará absentismo:

a) Baja por enfermedad desde el momento en el que el trabajador deje de asistir al trabajo.

b) Todas aquellas faltas que no puedan ser recuperadas en el mes siguiente de la fecha de la baja.

No se perderá el absentismo por permisos de asistencia médica.



Artículo 35. – Fondo social.

Este fondo estará formado por 2.200 euros cada año de vigencia del presente convenio que administrará el Comité de Empresa, dando conocimiento de su uso a la dirección y a las personas trabajadoras.

La empresa abonará en concepto de ayuda especial una paga de 50 euros al mes por cada hijo/a de persona trabajadora que acredite una discapacidad superior al 33% y que no realice actividad laboral remunerada.

Esta ayuda se extenderá a supuestos de familiares de hasta segundo grado dependientes o discapacitados a cargo de la persona trabajadora justificándose debidamente mediante documentación oportuna y con carácter previo al disfrute.

La empresa establece una ayuda de 10 euros al mes a partir del 2.º hijo y hasta cumplir los 3 años de edad. En el caso de matrimonio entre trabajadores de la empresa, la percibirá sólo uno de ellos. La acreditación se realizará mediante la presentación del libro de familia.

Artículo 36. – Jubilaciones.

Para los casos de jubilación parcial que pudieran solicitarse durante la vigencia del presente convenio se estará a lo dispuesto en la regulación vigente al respecto a nivel nacional.

Se establece un premio de jubilación, consistente en una mensualidad, que se cobrará en el momento de la jubilación de la persona trabajadora.

Artículo 37. – Contratos indefinidos.

a) Por las bajas de empleados fijos que se produzcan, se formalizarán igual número de contratos indefinidos.

b) Las contrataciones que se hagan a partir de la firma del convenio no harán discriminación de sexo y atenderán exclusivamente a la capacidad profesional.

c) La empresa declara su intención de continuar con su política de cumplimiento de la Ley de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad.

d) Se transformarán en indefinidos ordinarios 15 contratos fijos discontinuos en 2023 según antigüedad en la empresa. Para el primer semestre de 2024 se transformarán el resto de los fijos discontinuos que existan en la empresa.

e) Se regularán los contratos fijos discontinuos, articulando el contenido en convenio de dichos contratos (llamamientos, derechos, normas, tiempos mínimos/máximos).

Artículo 38. – Extinción de la relación laboral/finiquitos.

Todas aquellas personas que causen baja laboral durante el año tendrán derecho a percibir los atrasos generados por aplicación de este convenio y se pagarán en enero del año siguiente. En la redacción de los finiquitos se tendrá en cuenta este artículo.



Artículo 39. – Premio a la fidelidad en el trabajo.

La empresa realizará un acto de reconocimiento a toda persona que lleve prestando sus servicios 25 años o más en su vida laboral.

Artículo 40. – Grupos profesionales.

Clasificación profesional. –

En cumplimiento de lo establecido Estatuto de las Personas Trabajadoras, se establece el sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras afectados por el presente convenio por medio de grupos profesionales, en los que se integran las diferentes categorías profesionales en la forma y condiciones recogidas en el anexo I del presente convenio.

A) Grupo profesional 7:

Las categorías de peón I, II, y III, desaparecen del convenio con efectos 31/12/2023, pasando el personal incluidos en ellas a ostentar la categoría de peón IV, desde 01/01/2024.

Quedando por ello el grupo 7, formado por:

Peón 4.

El paso a operario polivalente se producirá sin otro requisito que haber trabajado tres años en Lear Corporation Ara.

Este grupo profesional de entrada se aplicará a aquellas personas trabajadoras que sean contratadas mediante contrato indefinido u otro tipo de modalidad de contrato y a los contratos de relevo indefinidos.

Para el personal que sea contratado a través de ETT, su salario será de 26.163,13 más 1.000 euros de complemento durante tres años, con salario de 27.163,13 más prima de producción. Se aplicarán en años 2024, 2025 y 2026 las subidas pactadas.

Este complemento indemnizatorio será de 2,74 euros/día y será abonado en nómina del trabajador.

Al cuarto año pasarán a categoría peón especialista.

Estos trabajadores tendrán la prioridad de que si la demanda de trabajo lo permite tendrán prioridad a la hora de contratar.

B) Operario polivalente UET:

Las funciones básicas del operario polivalente de UET son, entre otras, las siguientes:

1) Actividades que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles.

2) Tareas de automoción, instrumentación, montaje o soldadura, cosido, corte, mecánica, pintura... con capacitación para actualizar aspectos relacionados con su actividad productiva y cambios tecnológicos.



3) Tareas de verificación, consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa (plantilla autocontrol, poka-yokes...) ya establecidos, de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabados de conjuntos y subconjuntos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, tomando acciones correctoras para solucionar problemas existentes, en un primer nivel y cualesquiera otro relacionados con el control de calidad.

4) Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones y/o croquis sencillos.

5) Realizar trabajos de corte, doblado, estampado, remachado u otros análogos, utilizando maquinaria adecuada a dichos trabajos.

6) Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos y carretillas elevadoras.

7) Adecuación de la rotación y polivalencia a necesidades y/o estrategias de la organización y ciclo productivo de la empresa.

8) Implicación en trabajos o tareas relacionadas con la calidad total, basadas en la mejora permanente y el progreso continuo (colaboración en grupos de mejora, propuestas de mejora, desarrollo de TPM, mejoras de actividades productivas, actividades medioambientales...). Los resultados de estas mejoras pueden ser incluidos en el método de trabajo.

A los operarios polivalentes de UET que realicen operaciones de soldadura, si así lo solicitan, se les reflejará en nómina la denominación «Oficial de 3.ª» sin dejar por ello de asumir funciones relativas a la polivalencia.

CAPÍTULO VI. – MEDIDAS DE IGUALDAD Y DISPOSICIONES FINALES

Artículo 41. – Medidas de igualdad. Igualdad de oportunidades.

De acuerdo con el Estatuto de las Personas Trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres se estable los siguientes objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Las partes firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

– Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

– Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

– Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas del plan de igualdad de la empresa.



Artículo 42. – Disposiciones finales.

a) En todo lo que no esté previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de las Personas Trabajadoras, ordenanza laboral siderometalúrgica, Ley Orgánica de Libertad Sindical, convenio provincial y demás disposiciones legales de aplicación que estén en vigor.

b) La interpretación y modificación del presente convenio colectivo no podrá realizarse aisladamente, sino de forma global guardando el equilibrio del conjunto de sus normas.

Como consecuencia no podrá modificarse ni interpretarse ninguna de sus cláusulas sin tener en cuenta el conjunto de todo lo acordado.

c) Las condiciones totales que se establecen en este convenio no podrán ser en su conjunto inferiores a las señaladas en el convenio provincial de la industria siderometalúrgica.

d) Se constituye una comisión paritaria interpretativa del presente convenio que estará integrada por el Comité de Empresa y la representación de la dirección de la misma.

e) Las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del TRET, así como las que pudieran producirse en el seno de la comisión paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).

f) Respuestas de la dirección.

La empresa tendrá la obligación de contestar en un plazo máximo de 10 días naturales tanto a los escritos del comité como a las cuestiones planteadas por las personas trabajadoras.

g) Plan industrial.

La empresa se compromete a presentar a la RLT un análisis de soluciones industriales de la planta de Lear Corporation Ara, en su centro de trabajo de Burgos.

La presentación de dicho análisis se realizará en enero 2024.

h) Empleabilidad.

Lear Ara se compromete a que, en caso de bajadas de volúmenes productivos, agotará todas las opciones legales para intentar mantener los volúmenes de empleabilidad en la planta de Ara.

i) Abonos varios.

En cuanto a la compensación por transporte en los días que no exista servicio de autobús y sea necesaria la presencia en planta de algún/a trabajador/a será abonada una cuantía de 7 euros brutos diarios en concepto de abonos varios.

Este convenio en su totalidad entrará en vigor con efectos del 01/01/2023, salvo en los artículos que se indique otra fecha.

Fecha firma de convenio: 14/12/2023.

Siguen varias firmas
(ilegibles)

* * *



ANEXO I

Grupos profesionales Lear Corporation Ara

Grupo 1	Salario Mínimo garantizado	
técnicos/as	Gerente	
técnicos/as	Jefe de departamento	
técnicos/as	Ingenieras/os	
técnicos/as	Licenciados/as	
técnicos/as	Médica/o	
Grupo 2	Salario Mínimo garantizado	
técnicos/as	Ingenieras/os técnicas/os	
técnicos/as	ATS y/o DUE	
Grupo 3	Salario Mínimo garantizado	
Operarios/as	Maestra/o taller	
Grupo 4	Salario Mínimo garantizado	
Empleados/as	técnicas/os de Organización	
Grupo 5	Salario Mínimo garantizado	
Empleados/as	Of administrativa/o de primera	
Empleados/as	Of administrativa/o de segunda	
Operarios/as	Profesional de oficia de 1ª	
Operarios/as	Profesional de oficia de 2ª	
Grupo 6	Salario Mínimo garantizado	
Empleados/as	Auxiliar administrativo	
Operarios/as	Operario/a polivalente de uet/oficial de 3ª	
Operarios/as	Operario/a especialista	
Grupo 7	Salario Mínimo garantizado	
Operarios/as	Peón 4	

* * *



ANEXO II SALARIOS 2023: 4 %



FÁBRICA										OFICINAS				
CATEGORÍAS	SALARIO BASE	4,00%	SALARIO BASE 2023	RETRIBUC. COMPLEM.	PRIMA	4,00%	RETRIBUC. COMPLEM. 2023	PRECIO HORA EXTRA	CATEGORÍAS	SALARIO BASE	4,00%	SALARIO BASE 2023	RETRIBUC. COMPLEM.	RETRIBUC. COMPLEM. 2023
OFICIAL 1º	51,61	2,06	53,67	21,86	0,05	0,87	22,79	33,58	TÉCNICO ORGANIZ	51,72	2,07	53,79	6,60	6,87
OFICIAL 2º	49,21	1,97	51,18	17,66	0,05	0,71	18,41	30,59	OFICIAL 1º ADMINST	51,72	2,07	53,79	23,17	24,09
OFICIAL 3º	46,26	1,85	48,11	14,09	0,05	0,56	14,70	27,63	OFICIAL 2º ADMINST	49,25	1,97	51,22	10,82	11,25
OPER. POLIV. U.E.1	46,26	1,85	48,11	14,09	0,05	0,56	14,70	27,63	AUXILIAR ADMINST	46,32	1,85	48,17	10,59	11,01
ESPECIALISTA	45,68	1,83	47,51	13,43	0,05	0,54	14,02	27,08						
PEÓN 1	45,68	1,83	47,51	0,00	0,05	0,00	0,05	21,06	PAGA DE SEPTIEMBRE					
PEÓN 2	45,68	1,83	47,51	0,00	0,05	0,00	0,05	21,06	P. SEPTIEMBRE	384,66	147,70	1132,36	Euros	
PEÓN 3	45,68	1,83	47,51	1,18	0,05	0,05	1,28	21,59	PAGA DE PRIMAVERA					
PEÓN 4	45,68	1,83	47,51	3,77	0,15	0,15	3,97	22,75	Salario Base	48,11	30	1443,31	Euros	
									Retribución Comple	14,70	30	441,11	Euros	
ALMACENERO	46,32	1,85	48,17	24,18	0,05	0,97	25,20		Prima Producción	7,60	20	152,00	Euros	
ALMACENERO AYU	46,32	1,85	48,17	20,12	0,05	0,80	20,97		Antigüedad	4,81	30	144,33	Euros	
CHOFER	51,72	2,07	53,79	9,24	0,05	0,37	9,66		Absentismo	35,15		35,15	Euros	
PORTERO	45,87	1,83	47,70	13,31	0,05	0,53	13,89		P. PRIMAVERA 2023 =			2.215,90	Euros	

Pendiente de revisión/ajuste del Convenio del Metal Burgos

* * *



ANEXO III

TABLA DE INCENTIVOS

Actividad	€/hora	€/día
100	0,41	3,18
101	0,43	3,33
102	0,45	3,49
103	0,48	3,72
104	0,51	3,95
105	0,53	4,11
106	0,55	4,26
107	0,57	4,42
108	0,6	4,65
109	0,62	4,81
110	0,66	5,12
111	0,69	5,35
112	0,71	5,5
113	0,75	5,81
114	0,77	5,97
115	0,8	6,2
116	0,84	6,51
117	0,87	6,74
118	0,91	7,05
119	0,94	7,29
120	0,98	7,6

* * *



ANEXO IV

*Normativa del sistema de incentivos acordado y a ser aplicado
en Lear Corporation Ara a partir de enero 2024*

Criterios generales:

– Se mantiene el criterio de cálculo de actividad reflejado en el acta aprobada en las instalaciones de Talleres Ara, con fecha 28 de febrero de 1978:

«El sistema será 100 UC. A 120 UC. Siendo 120 UC. el óptimo (140 de la Comisión Nacional de Productividad Industrial)».

– Se mantiene el criterio de sanciones fijadas en el acta aprobada en las instalaciones de Talleres Ara, con fecha 28 de febrero de 1978:

«Las faltas consecutivas de rendimiento se sancionarán de acuerdo con los siguientes criterios:

- Si cualquier productor obtuviese durante tres días consecutivos o cinco alternos de cada mes, un rendimiento de 90 a 95 UC. ARA, se le considerará como falta leve.

- Si cualquier productor obtuviese durante tres días consecutivos o cinco alternos de cada mes rendimientos de 80 a 89 UC.ARA S.L., se le considerará como falta grave.

- Si cualquier productor obtuviese durante tres días consecutivos o cinco alternos durante el mes rendimientos menores a 80 UC.ARA, se le considerará como falta muy grave».

El resto de los puntos de dicha acta no recogidos en los párrafos anteriores dejan de tener aplicación a partir de la fecha.

– Se incluye el acuerdo firmado por la dirección y el comité de empresa (acuerdo de revisión de actividad, con fecha 10/02/2021) en cuanto a:

- En los puestos de trabajo donde no haya limitación tecnológica, se concederá la prima máxima Ara (correspondiente a 140 de actividad OIT) al alcanzar la actividad 114 Ara (correspondiente al 133 OIT).

- Este acuerdo también se extiende a los puestos con limitación tecnológica, si dicha limitación tecnológica rebasa el 114 Ara (133 OIT).

- El sistema de determinación de tiempos exigibles se mantiene como actual, así como el cálculo de limitaciones tecnológicas.

- El resto de las actividades se primarán de la misma manera que actualmente.

Se eliminan de dicho acuerdo el apartado de las premisas acordadas para su aplicación en el tiempo, así como la decisión final de su ampliación en el tiempo por parte de la dirección.

– En el caso de que un operario tuviera que cambiar a otro puesto a control durante la jornada de trabajo, el tiempo transcurrido desde que cesa el trabajo en el puesto anterior e inicia la producción en el nuevo se considerará como cambio de puesto y se abonará como 120 la prima de producción.



– Se analizarán las solicitudes de cambio de puesto de los operarios por causas justificadas como:

- Larga estancia en el mismo puesto.
- Motivos justificados de salud.

– Para el resto de los apartados, sigue siendo válido y aplicable el capítulo IV, Sistemas de incentivos de producción en su totalidad, actualmente reflejado en el convenio colectivo de Lear Corporation Ara actualmente vigente.