

5. **Propuesta de reintegro:** Se adjunta modelo donde se explican las actuaciones que caben respecto al mismo.

6. **Plazo para formular alegaciones o presentar los documentos que estime convenientes:** Quince días a partir de la recepción de este escrito.

7. **Otras consideraciones:** Si en los años 2002 y 2003 obtiene ingresos superiores a 5.538,38 y 5.754,37 euros, respectivamente, se le recuerda que está usted obligado a comunicarlo para la revisión del complemento abonado en dichos ejercicios. La omisión por parte del beneficiario de realizar la comunicación relativa a los ingresos correspondientes al ejercicio 2002 es constitutiva de infracción, a tenor de lo dispuesto en la sección segunda del capítulo III del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Para cualquier consulta deberá dirigirse al Centro de Atención e Información de la Seguridad Social (CAISS) sito en la calle Doctor Cerrada, 6, de Zaragoza (teléfonos 976 703 434 y 976 703 440 y fax 976 703 443).

Zaragoza, 23 de septiembre de 2003. — El director provincial, P.D.: El subdirector provincial de Pensionistas, Enrique Rodríguez Viñas.

#### ANEXO

##### Propuesta de reintegro

###### Datos identificativos:

Pedro Sánchez Polo.

DNI: 17.259.289.

###### Propuesta de reintegro:

—Importe total de la deuda: 1.564,92 euros.

—Importe descuento mensual: 56,08 euros.

—Número de mensualidades a descontar: Veintisiete, más una última mensualidad por 50,76 euros.

Este descuento se efectuará en la prestación que ahora se regulariza.

Acepto la propuesta de reintegro que me proponen.

Usted también puede optar por una de las siguientes propuestas, para lo cual deberá devolvernos este impreso en el plazo de quince días, a partir de su recepción, después de cumplimentar una de ellas:

###### Propuesta de reintegro alternativa:

(1)  Propongo un descuento mensual superior de ..... euros.

(2)  Propongo reintegrar la cantidad total de la deuda en un solo pago en la cuenta que me notificarán en la resolución que dicten.

..... a ..... de ..... de 2003.

Firma: .....

En caso de no devolver este impreso cumplimentado y firmado en el plazo de quince días entenderemos que opta por aceptar nuestra propuesta de reintegro.

#### Núm. 12.234

Nuestro sistema de Seguridad Social, de acuerdo con lo dispuesto en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, garantiza un complemento por mínimos a las personas cuya pensión, causada conforme a sus cotizaciones, no alcance la cuantía mínima que se establece anualmente. El reconocimiento y conservación de este derecho requiere que los ingresos del pensionista, distintos de la pensión causada no sean superiores a los límites previstos en dicha Ley.

Como quiera que, de los datos facilitados por la Administración Tributaria, se desprende que los ingresos de Presentación Villarroya Chueca, con domicilio en calle Oriente, 19, P-1.P-D, 50010 Zaragoza, superan el límite establecido, he de informarle que esta Dirección Provincial acuerda iniciar el procedimiento para la revisión del complemento por mínimo y el reintegro de los importes incorrectamente percibidos, todo ello de conformidad con lo determinado en el Real Decreto 148/1996, de 5 de febrero, por el que se regula el procedimiento especial para el reintegro de las prestaciones de la Seguridad Social indebidamente percibidas (BOE del día 20), desarrollado por la Orden de 18 de julio de 1997 (BOE del día 29).

1. **Causa de la revisión:** Los ingresos computados del titular correspondientes al ejercicio 2001, que se elevan a 6.244,36 euros, superan el límite de 5.392,77 euros anuales establecido por la normativa aplicable.

2. **Normativa de aplicación:** Real Decreto 3475/2000, de 29 de diciembre (BOE del día 30), sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social para 2001; disposición adicional sexta de la Ley 23/2001, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2002, y artículo 45 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, donde se establece la obligación de reintegrar la cuantía incorrectamente percibida.

Este procedimiento deberá resolverse en el plazo máximo de tres meses, contados a partir de la fecha de este acuerdo de iniciación.

3. **Importe a garantizar tras la revisión:** Se fija su pensión de forma definitiva para el ejercicio 2001 en 373,48 euros/mes.

4. **Importe de complementos por mínimos que se reclaman y período revisado:** Se declara indebida la percepción de 28,14 euros en concepto de complementos por mínimos durante el período que se indica.

Período	Percibió/mes	Debió percibir	Diferencia/euros	Totales
01-01 a 31-12-2001	375,49	373,48	2,01 × 14,00	28,14

Los importes correspondientes “percibió/mes” y “debió percibir” incluyen la parte mensual de la paga única, compensatoria de la desviación del IPC, abonada a primeros de 2002.

5. **Propuesta de reintegro:** Se adjunta modelo donde se explican las actuaciones que caben respecto al mismo.

6. **Plazo para formular alegaciones o presentar los documentos que estime convenientes:** Quince días a partir de la recepción de este escrito.

7. **Otras consideraciones:** Si en los años 2002 y 2003 obtiene ingresos superiores a 5.538,38 y 5.754,37 euros, respectivamente, se le recuerda que está usted obligado a comunicarlo para la revisión del complemento abonado en dichos ejercicios. La omisión por parte del beneficiario de realizar la comunicación relativa a los ingresos correspondientes al ejercicio 2002 es constitutiva de infracción, a tenor de lo dispuesto en la sección segunda del capítulo III del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Para cualquier consulta deberá dirigirse al Centro de Atención e Información de la Seguridad Social (CAISS) sito en la calle Corona de Aragón, 43, de Zaragoza (teléfonos 976 555 159 y 976 555 196 y fax 976 569 936).

Zaragoza, 23 de septiembre de 2003. — El director provincial, P.D.: El subdirector provincial de Pensionistas, Enrique Rodríguez Viñas.

#### ANEXO

##### Propuesta de reintegro

###### Datos identificativos:

Presentación Villarroya Chueca.

DNI: 17.323.310.

###### Propuesta de reintegro:

—Importe total de la deuda: 28,14 euros.

—Importe descuento mensual: 28,14 euros.

—Número de mensualidades a descontar: Una.

Este descuento se efectuará en la prestación que ahora se regulariza.

Acepto la propuesta de reintegro que me proponen.

Usted también puede optar por una de las siguientes propuestas, para lo cual deberá devolvernos este impreso en el plazo de quince días, a partir de su recepción, después de cumplimentar una de ellas:

###### Propuesta de reintegro alternativa:

(1)  Propongo un descuento mensual superior de ..... euros.

(2)  Propongo reintegrar la cantidad total de la deuda en un solo pago en la cuenta que me notificarán en la resolución que dicten.

..... a ..... de ..... de 2003.

Firma: .....

En caso de no devolver este impreso cumplimentado y firmado en el plazo de quince días entenderemos que opta por aceptar nuestra propuesta de reintegro.

## Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo

### CONVENIOS COLECTIVOS

#### Sector Industria y Comercio Mayorista de Aceitunas y Encurtidos

Núm. 12.282

**RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se acuerda la publicación del convenio colectivo del sector Industria y Comercio Mayorista de Aceitunas y Encurtidos.**

Visto el texto del convenio colectivo del sector Industria y Comercio Mayorista de Aceitunas y Encurtidos (número de código 5000015), suscrito el día 9 de octubre de 2003, de una parte por la Asociación Empresarial de la Industria y Comercio Mayorista de Aceitunas y Encurtidos y de otra por UGT, recibido en este Servicio Provincial el día 17 de octubre de 2003, y de conformidad con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOP.

Zaragoza, 20 de octubre de 2003. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Angel Martínez Marco.

#### TEXTO DEL CONVENIO

Artículo 1.º **Ámbito territorial.** — El presente convenio será de aplicación para aquellas empresas y sus trabajadores que se encuentren vinculados a la Asociación Empresarial de la Industria y Comercio Mayorista de Aceitunas y Encurtidos de Zaragoza y provincia.

Art. 2.º **Ámbito personal.** — Quedan comprendidos en el ámbito del presente convenio todos los trabajadores de las empresas afectadas por el mismo.

Los compromisos en materia salarial contenidos en este convenio no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten descensos, en términos reales, de la facturación o de los resultados de los dos últimos ejercicios y los pre-

visibles del año en curso, correspondiendo, en tal supuesto, el mantenimiento del mismo nivel retributivo del convenio anterior.

En este sentido, se considerará justificación suficiente la aportación de la documentación presentada por las empresas ante los organismos oficiales.

El resto del contenido del convenio que no haga referencia a conceptos salariales será de aplicación íntegra a aquellas empresas que utilicen la facultad reconocida en los párrafos precedentes.

Art. 3.º *Ambito temporal.* — La vigencia del presente convenio será de tres años, desde el 1 de enero de 2003 al 31 de diciembre de 2005.

Art. 4.º *Denuncia.* — La denuncia del convenio se realizará en los dos últimos meses de su vigencia ante la autoridad laboral competente.

En caso de no mediar denuncia por ninguna de las partes se entenderá prorrogado por años sucesivos, aplicándose en todos los artículos del convenio que tengan contenido económico un incremento igual al índice de precios del consumo del año anterior a su vigencia

Art. 5.º *Comisión paritaria.* — Se constituye una comisión paritaria para la interpretación, vigilancia y cumplimiento de lo pactado, estudio de las relaciones entre las partes y cuantas otras actividades tiendan a la mayor efectividad práctica del convenio, haciendo especial incidencia en aquellas empresas que no tengan representación legal los trabajadores.

Estará compuesta por tres miembros de la parte empresarial y tres de la parte trabajadora.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por unanimidad por la comisión paritaria tendrán, en principio, carácter vinculante y ejecutivo, si bien no impedirán en ningún caso el ejercicio de acciones de las partes ante las jurisdicciones del orden social y contencioso-administrativo.

Asimismo, en caso de duda la comisión paritaria elevará consulta a la autoridad laboral competente.

La comisión paritaria se reunirá durante los años 2004 y 2005 para actualizar las tablas salariales, conforme a los incrementos pactados para aquellos años y dentro de los tres primeros meses, a requerimiento de cualquiera de las partes.

Art. 6.º *Absorción y compensación.* — Las disposiciones pactadas en el presente convenio absorben o, en su caso, compensan las condiciones de trabajo y remuneraciones ya existentes, o que en lo sucesivo puedan venir determinadas por disposición legal, reglamentaria o jurisprudencial, siempre que, consideradas en su totalidad, no superen las condiciones establecidas en el convenio.

A los efectos de su aplicación práctica, el presente convenio deberá de aplicarse como un todo indivisible, dejando siempre a salvo las disposiciones de carácter superior.

Art. 7.º Se respetarán "ad personam" las condiciones más beneficiosas, consideradas en su conjunto y en el cómputo anual, que pueda tener el personal afectado por este convenio a la entrada en vigor del mismo, siendo inalterables y subsistiendo.

Art. 8.º *Retribuciones.* — Las retribuciones a percibir por el personal afectado por el presente convenio de trabajo serán, a todos los efectos, las que figuran en las tablas de salarios que se adjuntan como anexos I y II.

Para el año 2004 las referidas tablas y las restantes condiciones económicas se incrementarán en el IPC previsto y el 0,50%.

Para el año 2005, el IPC previsto, más 0,75%.

Art. 9.º *Antigüedad.* — Los premios de antigüedad se abonarán con arreglo a lo dispuesto en las Ordenanzas para la Industria y el Comercio de Aceitunas de 28 de febrero de 1974 y 24 de julio de 1971, respectivamente.

Art. 10. *Gratificaciones extraordinarias.* — Se establecen dos gratificaciones extraordinarias de treinta días cada una de ellas, que serán abonadas con el salario convenio, más la antigüedad en cada caso.

Estas pagas se devengarán en los meses de junio y diciembre de cada año y deberán ser abonadas en el mes de junio y en la segunda quincena del mes de diciembre, respectivamente.

Art. 11. *Beneficios.* — El personal de la Industria y Comercio Mayorista de Aceitunas y Encurtidos afectado por este convenio percibirá en concepto de participación de beneficios un 10% de los salarios relacionados en las correspondientes tablas salariales que se acompañan como anexos al convenio, computándose las gratificaciones extraordinarias y el complemento personal de antigüedad en cada caso.

Art. 12. *Horas extraordinarias.* — Las horas extraordinarias que se realicen se abonarán con un incremento del 75%. Las que se realicen en domingos y festivos se abonarán con un 150% de recargo.

Art. 13. *Plus de transporte.* — Se establece un plus de transporte que será abonado a razón de 71,38 euros mensuales, excepto en el mes de vacaciones anuales, sea la duración de éstas cual fuere.

Art. 14. *Prima de conductores.* — A los conductores que colaboren en los trabajos de carga y descarga se les abonará por este concepto un complemento de 3,71 euros por día trabajado. Cuando salga de plaza, al conductor que vaya solo, por las labores de carga y descarga, se le abonará un complemento de 9,18 euros por día de trabajo.

Art. 15. *Diets.* — El productor que por razones de trabajo tuviera que realizar viajes o desplazamientos percibirá las siguientes cantidades en concepto de dietas: 9,60 euros por comida, 9,60 euros por cena y 9,04 euros para cama y desayuno, siendo 31,26 euros/día la dieta completa.

Art. 16. Los trabajos que por su naturaleza se efectúen entre las 21.00 y las 6.00 horas de la mañana siguiente tendrán un recargo del 30% del salario pactado en el convenio, más la antigüedad que pudiera corresponder en cada caso.

Se exceptúa de esta norma el personal contratado exclusivamente para la realización de trabajos nocturnos.

Art. 17. *Jornada laboral.* — La jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, de acuerdo con el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Los empresarios y trabajadores quedan en libertad de poder pactar la realización de la anterior jornada en jornada semanal de lunes a viernes en aquellos casos que pudiera realizarse.

Art. 18. *Vacaciones.* — Todo el personal de la Industria y Comercio Mayorista de Aceitunas y Encurtidos disfrutará de un mínimo de treinta días naturales de vacaciones al año, respetándose "ad personam" la mayor vacación anual que pudiera corresponder a determinados trabajadores.

Las vacaciones se disfrutará por los trabajadores preferentemente en verano y por turno de rotación.

En el caso de que por fuerza mayor tenga que hacerse un expediente de regulación de empleo, por causas no imputables a los trabajadores, con parada de producción, las vacaciones serán de treinta días naturales, acumulándose para el año siguiente, o pagadas, los días que falten ese mismo año.

Una vez firmado el calendario de vacaciones, si hubiera la necesidad de interrumpirlas para servir pedidos urgentes, se compensará por cada día de trabajo un descanso incrementado con el 1,75% de los días trabajados en este período.

El trabajo prestado en estas circunstancias será considerado como un supuesto de fuerza mayor.

Art. 19. *Trabajadores accidentados o enfermos.* — En caso de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas abonarán a sus trabajadores las diferencias entre lo abonado por la Seguridad Social o el seguro y lo que realmente deberían percibir, de conformidad con las disposiciones del convenio si estuvieran trabajando, devengándose a partir del quinto día en caso de enfermedad común o accidente no laboral, y a partir del primer día en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Art. 20. *Mujer trabajadora y excedencias.*

1. La mujer incorporada a un puesto de trabajo, en caso de alumbramiento, sea cual fuere su situación, soltera o casada, disfrutará de un período de descanso, a salario pactado en el convenio, de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables hasta dieciocho semanas en caso de parto múltiple, distribuyéndose en la forma establecida en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido vivo, a contar desde la fecha del parto.

2. Los trabajadores, hombres o mujeres, tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, lo sea por naturaleza a partir de la fecha de nacimiento de éste o en los supuestos de adopción y acogimiento familiar, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de la antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3. De conformidad con el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se aplicarán a las mujeres trabajadoras en situación de embarazo o de parto reciente las medidas de prevención necesarias para la protección de la maternidad si, como consecuencia de la evaluación de los resultados de su puesto de trabajo, revelasen un riesgo para su salud o seguridad o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras.

Art. 21. *Premio de vinculación o constancia a la empresa, jubilación anticipada y parcial.*

1. Como premio a la constancia en la empresa se entregarán los siguientes premios: A los quince años de antigüedad en la empresa, 250,80 euros, y a los veinticinco años de antigüedad en la empresa, 467,89 euros. Ambos premios se percibirán de una sola vez.

2. Los trabajadores afectados por este convenio podrán anticipar su jubilación cuando cumplan la edad de 64 años en los términos establecidos por el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, sin detrimento alguno de su pensión.

En estos supuestos, la empresa afectada deberá proceder a la contratación de un trabajador sustituto, mediante la conclusión de cualquier contrato de duración igual o superior a un año y a jornada completa.

3. También los trabajadores con una antigüedad mínima en la empresa de diez años y que se encuentren vinculados a ella con un contrato de duración indefinida podrán acceder a la jubilación parcial en los términos que establece la ley y el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, con una reducción de jornada del 85%.

Art. 22. *Formación profesional.* — Los trabajadores menores de 18 años que estén cursando estudios para perfeccionar su formación profesional gozarán de los beneficios concedidos por la ley y disposiciones complementarias de desarrollo.

Art. 23. *Ropa de trabajo.* — En materia de ropa de trabajo se estará a las disposiciones del artículo 76 de la Ordenanza laboral aplicable, con un mínimo de dos prendas de trabajo al año.

Art. 24. *Derechos sindicales.* — Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales.

Art. 25. *Derecho de comunicación.* — La empresa facilitará a los trabajadores un lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, para la exposición de avisos y comunicados de tipo sindical o laboral que afecten a los trabajadores de la empresa. A tales efectos dispondrán de espacio suficiente para su colocación. Fuera de este lugar quedará prohibida la colocación de dichos comunicados. Se facilitará a la empresa un duplicado de los mencionados comunicados para su simple conocimiento.

Art. 26. *Garantía de empleo.* — En caso de detención, hasta que exista sentencia firme y en un plazo máximo de seis meses, la empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el referido período y considerándose al afectado en situación de excedencia voluntaria, sin derecho, por lo tanto, a retribución alguna ni cotización a la Seguridad Social.

La empresa podrá contratar durante la ausencia a un trabajador interino para ocupar temporalmente el puesto de trabajo.

La incorporación deberá producirse a los quince días de haber comunicado el trabajador afectado a la empresa el cese de su detención.

Art. 27. *Retirada del carné de conducir.* — En caso de retirada del carné de conducir, y siempre que no sea como consecuencia de la comisión por el trabajador de un delito contra la seguridad del tráfico con temeridad manifiesta, se le respetará al trabajador su salario, pudiendo destinarle la empresa a los trabajos que considere oportunos.

Únicamente se aplicará este artículo en los supuestos de que la retirada del carné de conducir no sea por tiempo superior a seis meses y la infracción se haya cometido dentro de la jornada laboral.

Art. 28. Las empresas afectadas por este convenio colectivo quedan obligadas a concertar, en el plazo de los tres meses siguientes a la firma del convenio, una póliza de seguros que cubra los riesgos de los trabajadores a su servicio y que a continuación se indican:

Por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, gran invalidez o muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, con un capital asegurado de 24.618,24 euros.

Las empresas que voluntariamente tengan implantado algún tipo de seguro colectivo que cubra estas incidencias no estarán obligadas a contratar la anterior póliza.

Art. 29. *Reconocimiento médico.* — Los trabajadores afectados por este convenio están obligados a ser sometidos por los servicios debidamente acreditados de prevención de riesgos laborales a una revisión médica anual, siendo a cargo de las empresas los gastos de tiempo y transporte para cumplir esta obligación.

Art. 30. *Licencias.* — Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente.

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

C) Dos días por traslado del domicilio habitual.

D) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos en la fecha de la celebración de la ceremonia.

E) Medio día en caso de primera comunión de los hijos, en la fecha de este acto.

F) Por el tiempo necesario para asistir a los médicos de cabecera y especialistas.

G) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

La redacción del presente artículo estará vigente hasta el momento en que, por un convenio general o marco, sean derogadas las ordenanzas actualmente en vigor, con la finalidad de conseguir una regulación uniforme sobre la materia de licencias y permisos.

Art. 31. *Contratos para la formación.* — Los contratos para la formación que se realicen en las empresas, con el máximo establecido en Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, y Orden de 14 de julio de 1998, serán retribuidos de la siguiente manera:

—Aprendiz, con el salario mínimo interprofesional de 15,04 euros/día o 451,20 euros/mes, de conformidad con la Ley 63/1997.

—De 18 años en adelante con la retribución del "peón".

Durante la vigencia del convenio, en los años 2004 y 2005 se estará a lo que dispongan los Reales Decretos que fijen los salarios mínimos interprofesionales.

Art. 32. *Contratación eventual.* — La contratación eventual de trabajadores por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Art. 33. *Promoción profesional.* — Los trabajadores pertenecientes a este convenio que ostenten la categoría profesional de peón, vinculados a su empresa por un contrato de duración indefinida con una antigüedad de un año, pasarán a ostentar la categoría de peón especialista.

El acceso a la nueva categoría en los años 2004 y 2005 se realizará de la siguiente forma:

—El 1 de enero del año 2004 únicamente se aplicará el 50% de los conceptos económicos de la categoría de peón especialista a los trabajadores que reunieran las condiciones de la promoción.

—El 1 de enero de 2005 los trabajadores que reunieran los requisitos citados consolidarán la categoría de peón especialista y el 100% de los conceptos económicos del convenio.

#### Cláusulas adicionales

Primera. — En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus derivados y las de Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas, así como cualquier disposición laboral de ámbito general.

Segunda. — Los representantes, corredores de plaza y viajeros podrán pactar con sus empresas los respectivos porcentajes de comisiones de venta, en el caso de que las percibieran.

Tercera. Las partes signatarias del presente convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), publicado en el "Boletín Oficial de Aragón" de 23 de julio de 1999.

Con esta adhesión las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio se someterá a la intervención del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), siempre que el conflicto quede circunscrito al territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón y se origine en alguna de las materias siguientes:

a) Conciliación y mediación en los conflictos laborales que le sean sometidos a través del procedimiento determinado en el artículo 9 del Reglamento del SAMA, salvo los procedimientos de conciliación y mediación que se insten para intentar solucionar los conflictos individuales de trabajo que versen sobre reclamaciones en las que se ejercen pretensiones en materia electoral, de Seguridad Social, de tutela del derecho de libertad sindical y demás derechos fundamentales y de reclamaciones de cantidad, cualquiera que sea su cuantía. Igualmente quedan excluidos aquellos procedimientos que exijan reclamación previa en vía administrativa.

b) Mediación en la negociación de convenios colectivos cuando la comisión negociadora así lo solicite.

c) Mediación respecto a las discrepancias surgidas durante el preceptivo período de consulta previsto en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las partes así lo soliciten.

d) Mediación en los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad o mantenimiento en caso de huelga, de conformidad con el artículo 9.13 del Reglamento del SAMA.

e) Arbitraje de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del Reglamento del SAMA y excluidas aquellas materias en conflictos individuales de trabajo relacionadas en el apartado a) de la presente disposición adicional.

Cuarta. — Se constituirá una comisión paritaria para el estudio de la viabilidad de la creación de un plan de pensiones de empresa. Las reuniones para la constitución de la comisión y de las sucesivas que puedan realizarse se llevarán a cabo mediante preaviso escrito por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de ocho días, en la que se propondrá el lugar, hora y día de la reunión.

En su composición y funcionamiento regirá, con carácter supletorio, lo establecido en el artículo quinto de este convenio.

#### ANEXO I

##### Tabla salarial

Categorías profesionales	Euros diarios
Encargado .....	22,84
Conductor y oficial de 1.ª .....	21,03
Conductor y oficial de 2.ª .....	20,24
Jefe de equipo (sobre salario de su categoría, un 5,5% de más)	
Peón especialista .....	19,71
Peón .....	19,43
Aprendiz .....	15,31

##### Euros mensuales

Jefe administrativo 1.ª .....	823,35
Jefe administrativo 2.ª .....	723,50
Oficial 1.ª administrativo .....	666,07
Oficial 2.ª administrativo .....	652,38
Auxiliar administrativo .....	585,75
Aspirante .....	482,35
Viajante .....	722,84
Dependiente .....	627,96

#### ANEXO II

##### Tabla salarial anual (14 pagas)

Categorías profesionales	Euros/año
Encargado (3.551 pesetas por 425 días) .....	9.707
Conductor y oficial 1.ª .....	8.937,75

Categorías profesionales	Euros/año
Conductor y oficial 2. <sup>a</sup> .....	8.602
Jefe de equipo (sobre salario de su categoría, un 5,5% de más)	
Peón especialista .....	8.376,75
Peón .....	8.257,75
Aprendiz .....	6.506,75
Jefe administrativo 1. <sup>a</sup> .....	11.526,90
Jefe administrativo 2. <sup>a</sup> .....	10.129
Oficial 1. <sup>a</sup> administrativo .....	9.324,98
Oficial 2. <sup>a</sup> administrativo .....	9.133,32
Auxiliar administrativo .....	8.200,50
Aspirante .....	6.752,90
Viajante .....	10.119,76
Dependiente .....	8.791,44

**Empresa Lear Corporation Asientos, S.L.****Núm. 12.283**

**RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se acuerda 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. (código de convenio 5002242), suscrito el día 8 de octubre de 2003 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 20 de octubre de 2003, y de conformidad con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOP.

Zaragoza, 21 de octubre de 2003. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Angel Martínez Marco.

**TEXTO DEL CONVENIO****PREÁMBULO**

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

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

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

**CAPÍTULO PRIMERO****Ambitos y disposiciones generales**

Artículo 1.º *Ambito funcional y territorial.* — El presente convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Lear Corporation Asientos, S.L., factoría de Epila (Zaragoza), y los trabajadores incluidos en su ámbito personal.

Art. 2.º *Ambito personal.* — Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores que durante su vigencia trabajen bajo dependencia y contratados directamente por Lear Corporation Asientos, S.L., factoría de Epila (Zaragoza). El personal directivo que, de acuerdo con la definición de la empresa, incluye hasta el nivel de supervisor, queda excluido de este convenio.

Art. 3.º *Ambito temporal.* — El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien sus efectos económicos se aplicarán desde el día 1 de enero de 2003. La vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2004.

Art. 4.º *Denuncia y prórrogas.* — La denuncia del presente convenio se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con una antelación mínima de dos meses a la terminación de la vigencia del convenio.

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

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

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.* — Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por la autoridad laboral o la jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, se impidiese la entrada en vigor del presente convenio o de alguno o algunos de sus artículos, desvirtuándose fun-

damentalmente a juicio de cualquiera de las partes su contenido, quedará el convenio sin efecto, debiendo reconsiderarse de manera global su contenido.

Art. 6.º *Compensación y absorción.* — Las condiciones pactadas son compensables en cómputo anual con las que anteriormente pudieran existir, cualquiera que fuese el origen de las mismas.

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

Art. 7.º *Garantías personales.* — Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones establecidas en el presente convenio, pactadas en contrato individual, manteniéndose estrictamente "ad personam" mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Art. 8.º *Facultades de la dirección de la empresa.* — La contratación y promoción del personal, su despido o sanción, el mantenimiento de la eficiencia, la decisión sobre los productos a fabricar, la ubicación del equipo, instalaciones y plantas, los programas de producción son, dentro de la extensión y limitaciones contenidas en la legislación, y cumpliendo con los requisitos que establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, facultades de la dirección de la empresa.

Art. 9.º *Competitividad.* — Las partes firmantes reconocen que la prosperidad de la empresa sólo puede garantizarse a través del esfuerzo común de todos y utilizando las más avanzadas filosofías de participación. Para conseguir la competitividad de nuestros productos nos comprometemos a utilizar los pilares de la "calidad total": calidad, productividad y mejora continua.

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

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

9.2. *Productividad:* La dirección de la empresa y sus trabajadores se comprometen a mantener una actitud continua de formación, a fin de conseguir lo antes posible que todos los trabajadores obtengan la formación necesaria para realizar la más amplia rotación por los diversos 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 sus trabajadores.

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

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

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

- Propiciar una formación continuada que mejore la calidad, productividad, prevención de riesgos y seguridad laboral.
- Propiciar una participación lo más amplia posible en todos y cada uno de los procesos del negocio, colaborando en reuniones de los equipos de mejora continua de productividad y calidad, bomberos voluntarios, primeros auxilios, etcétera.

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

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

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

Art. 10. *Cumplimiento de las condiciones pactadas.* — Queda convenido que durante la vigencia de este convenio no se producirá anomalía laboral alguna con respecto a las materias y condiciones en el mismo pactadas, siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos.

Art. 11. *Acuerdos complementarios al convenio.* — Si durante la vigencia de este convenio ambas representaciones llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas, y en general sobre los temas que se pacten, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como anexos al convenio, previo trámite oficial y conocimiento de la autoridad laboral.

Art. 12. *Publicación del convenio.* — Una vez firmado por ambas partes, se editará el texto íntegro de este convenio y será entregado un ejemplar a cada uno de los trabajadores afectados por el mismo.