# SECCIÓN QUINTA

## Núm. 8569

## SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

**Empresa Adient Automotive, S.L.**

*RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Adient Automotive, S.L.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Adient Automotive, S.L., para los años 2019 a 2022 (código de convenio 50003852012003), suscrito el día 12 de septiembre de 2019 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO., UGT y OSTA), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 16 de septiembre de 2019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 8 de octubre de 2019. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito funcional y territorial.*

El presente convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Adient Automotive, S.L. Unipersonal, sita en la provincia de Zaragoza y los trabajadores/as incluidos en su ámbito personal. El presente convenio deroga cualquier pacto anterior a la fecha de la publicación de éste.

Artículo 2.º *Ámbito personal.*

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que durante su vigencia trabajen bajo dependencia y por cuenta de la empresa, y que no se rijan por otro convenio colectivo concurrente.

Se excluye expresamente de su ámbito al denominado personal «exento». Son personal «exento» los titulares de los grupos profesionales I y II.A. A este personal, la dirección le respetará y garantizará todos los derechos que se deriven del presente convenio, excepto los conceptos retributivos que se fijarán individualmente. En cualquier caso, queda garantizado el salario del grupo profesional de adscripción.

Artículo 3.º *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el día que la autoridad laboral acuerde su registro y publicación, si bien sus efectos económicos se aplicarán desde el día 1 de enero de 2019, excepto para aquellos conceptos que explícitamente se pacte de otra manera, y la vigencia se extenderá desde la citada fecha hasta el 31 de diciembre de 2022.

Artículo 4.º *Denuncia y prórrogas.*

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

Denunciado el convenio, y hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

Si no media denuncia, o si mediando no se hace en tiempo y forma, el convenio se prorrogará por tácita reconducción de año en año en todo su contenido.

Artículo 5.º *Comisión paritaria.*

Para vigilar el cumplimiento del convenio, y con el fin de conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten en su aplicación e interpretación, se constituirá una Comisión mixta de vigilancia, que estará integrada por un máximo de seis miembros de entre los firmantes del convenio, tres en representación de los trabajadores y otros tres por la empresa. Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos partes en el plazo de diez días a partir de la solicitud de la reunión, que será realizada por escrito. Los acuerdos o resoluciones adoptados por voto mayoritario de ambas partes tendrán carácter vinculante para las partes y deberán adoptarse en el plazo máximo de 15 días desde la fecha de la reunión, salvo que las partes pacten de manera distinta.

Tal como figura en el capítulo XIII las partes firmantes del presente convenio se adhieren al ASECLA (Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos de Aragón).

Para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo que dispone la legislación vigente, siempre en aras del buen entendimiento y consenso entre las partes.

Artículo 6.º *Compensación.*

Las mejoras resultantes de este convenio son compensables, sean o no de naturaleza salarial, en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, convenio colectivo o pacto de cualquier clase.

Artículo 7.º *Absorción*.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, en todos o en algunos de los conceptos retributivos, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, si considerados en cómputo anual y sumados 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 8.º *Condiciones más beneficiosas o garantías personales.*

Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global, excedan de lo que aquí se pacta, manteniéndose estrictamente *ad personam*. Todos los complementos personales que se pacten a título individual serán no consolidables, salvo que en la concesión se establezca lo contrario.

Artículo 9.º *Vinculación a la totalidad.*

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

## CAPÍTULO II

## Política de empleo y contratación

Artículo 10.º *Política de empleo.*

1. Las partes firmantes del presente convenio consideran como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a fomentar, en lo posible, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo.

2. Ambas partes acuerdan que haya un porcentaje de trabajadores de MOD fija de un 80%, a fecha de 31 de diciembre del año 2022 tomando como referencia para su cálculo la plantilla media de MOD de ese año. Para neutralizar los efectos de las ausencias/absentismo en este colectivo, a esa plantilla media se le restará la plantilla de MOD equivalente a la media del número total de horas de ausencia anuales del mismo año correspondientes a Contingencias Comunes; Accidente de Trabajo/Enfermedad Profesional y Ausencias injustificadas; siendo el resultado de esa resta la plantilla media de referencia.

3. La transformación de los contratos eventuales en indefinidos se efectuará en base a la valoración del desempeño del trabajador.

4. A efectos de la duración máxima de los contratos de duración determinada previstos en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los trabajadores, será de aplicación lo estipulado en el convenio del sector de la Industria Siderometalúrgica aplicable a la provincia de Zaragoza vigente en cada momento o norma que lo sustituya.

5. En relación al sistema especial de jubilación anticipada se acuerda que todo trabajador que cumpla los requisitos legalmente establecidos podrá voluntariamente acogerse a este sistema de jubilación anticipada, siendo esta decisión vinculante para la dirección de la empresa.

6. En relación a la jubilación parcial, los trabajadores que reúnan los requisitos legales para ello podrán acceder a la jubilación parcial anticipada con contrato de relevo. Para los trabajadores de mano de obra directa y/o mano de obra indirecta, la empresa estará obligada a aceptar la solicitud por parte del trabajador de su deseo de acceder a la jubilación parcial con contrato de relevo, siempre y cuando se acuerden las fechas de formalización del contrato de relevo. En el caso del personal Salaried, la decisión de formalizar contrato de relevo será potestativa de la dirección y deberá acordarse entre la dirección y el trabajador-a en todos sus términos y condiciones. Los trabajadores que deseen jubilarse de acuerdo con estos sistemas deberán comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de treinta días a la fecha en que deseen realizarla.

Para formalizar los contratos de relevo, la empresa se compromete a mantener el 70% de su plantilla total con contrato indefinido; conforme marca actualmente la norma legal para poder realizar este tipo de contrato. No obstante, si el marco legal modificara al alza el 70%, quedaría sin efecto la obligación empresarial de aceptar la realización de contrato de relevo para MOD y MOI. Se mantendría en cualquier caso el compromiso del 80% de plantilla indefinida de MOD referido en el punto 2 precedente de este artículo.

7. No se utilizarán las ETT como medio normal de contratación, salvo en circunstancias puntuales, y pudiendo ser utilizado como estrategia de reclutamiento y contratación inicial cuya duración en esta fórmula no será superior a tres meses.

Artículo 11.º *Ingreso en la plantilla.*

El contrato de trabajo se registrará en la oficina de empleo, correspondiente al domicilio de la empresa.

Dirección informará periódicamente de las contrataciones que se realicen y su modalidad.

Período de prueba. Todos los ingresos de personal se realizarán a prueba, que será de:

—Grupo profesional V y V.A: Quince días.

—Grupo profesional IV (A, B y C): Un mes.

—Grupo profesional III: Un mes.

—Grupo profesional II. B: Dos meses.

—Grupo profesional II.A y I: Seis meses.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá dicho período.

Salvo en las excepciones establecidas o que se establezcan por ley, no se admitirán discriminaciones favorables o adversas en el empleo por razón de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas, tendencias e identidad sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, lengua dentro del estado español y en general, por cualquier circunstancia que no guarde relación con las características del puesto de trabajo a cubrir.

La empresa entregará copia básica de todos los contratos a los representantes de los trabajadores y sindicatos, según establece la ley 2/91 sobre el control de la contratación.

## CAPÍTULO III

## Condiciones de trabajo

Artículo 12.º *Jornada anual de trabajo.*

La jornada laboral queda establecida en 1.736 horas de trabajo efectivo anual para todos los regímenes de trabajo.

El tiempo de trabajo efectivo en jornada diaria para los sistemas de trabajo a turnos será de 7 horas y 45 minutos.

La jornada efectiva de trabajo en cualquiera de sus modalidades se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Tanto al comienzo como a la finalización de la jornada de trabajo, todo el personal procederá a cumplimentar obligatoriamente los registros (fichaje) de entrada y salida del trabajo.

Artículo 13.º *Jornada Ordinaria de Trabajo: Sistemas de trabajo continuado, continuado flexible y jornada partida*.

En la empresa quedan establecidos dos tipos de jornada ordinaria de trabajo: partida y continuada (a turnos).

1. La jornada continuada puede adoptar los siguientes sistemas de trabajo:

a) En tres turnos rotativos de mañana, tarde y noche, que se cubrirán mediante tres equipos que se irán alternando de forma rotativa (de lunes a viernes). Se establece una rotación semanal para los turnos de mañana y de tarde. En el turno de noche la rotación es, en un principio, cada tres semanas.

b) En dos turnos rotativos, que se cubrirán mediante dos equipos que se irán alternando de forma rotativa (de lunes a viernes). Para los turnos de mañana y de tarde la rotación será semanal.

c) En un turno de mañana, o de tarde, o de noche, que se cubrirá mediante un equipo de trabajo.

d) Sistema de jornada continuada extendida o de cliente:

—Este sistema de jornada ordinaria consiste en la integración de los sistemas regulados de trabajo a turnos, la «bolsa de horas» y la distribución irregular de la jornada ordinaria de trabajo regulada por la legislación española. Con el acuerdo en este punto d) se da por cumplida la negociación recogida en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

—La dirección podrá distribuir hasta un máximo de dieciséis jornadas de trabajo por trabajador y año, de lunes a sábado tarde, —y con las excepciones indicadas en este mismo artículo—, para cubrir necesidades organizativas, de producción o de servicio a esta en esta modalidad de jornada ordinaria flexible.

—La realización del trabajo en este sistema será considerada jornada ordinaria anual del trabajador sin detrimento de los pluses que le correspondieran, y siendo responsabilidad de la dirección el incremento de plantilla asociado al incremento de turnos, la modalidad de contratación, la movilidad de los trabajadores, o la reorganización que pudiera corresponder para cubrir el número de turnos necesarios.

• La dirección podrá aplicar este sistema de jornada ordinaria flexible bajo dos formas operativas:

1. En cuadrantes planificados de dieciséis, y/o diecisiete y/o dieciocho turnos.

• Dirección podrá ampliar a dieciséis, y/o diecisiete y/o dieciocho turnos a equipos, líneas de producción o unidades organizativas, ya sea de MOD o MOI, cuando se prevea que la necesidad organizativa, de producción, o de servicio a ésta requieran funcionar en turnos adicionales de viernes noche hasta sábado tarde de manera sostenida.

• La dirección podrá establecer cuadrantes de mínimo nueve semanas de duración pudiendo prorrogarlos de nueve en nueve semanas.

• Siempre que haya visibilidad de carga de trabajo sostenida en viernes noche, y/o sábado mañana, y/o sábado tarde que justificara el lanzamiento de un cuadrante; se lanzará su publicación en vez de jornadas sueltas. Igualmente, si no se justificara el lanzamiento de dicho cuadrante, pero hubiera visibilidad de más de una semana, se publicarían listados para más de una semana.

• Siempre que se lance un cuadrante de dieciocho turnos, este estará necesariamente formado, además de los turnos de lunes a viernes, por los turnos de viernes noche, sábado mañana y sábado tarde. Los cuadrantes de dieciocho turnos deberán estar formados por dos viernes noche, dos sábados mañana y dos sábados tarde; con las excepciones que pudieran corresponder al no trabajarse por ser festivo oficial, jornada excluida de cuadrante por calendario laboral o para cuadrar saldos de flexibilidad en el mismo cuadrante. Los trabajadores que no roten a tres turnos podrán decidir no entrar en cuadrantes de dieciocho turnos.

• Los descansos para el reequilibrio de jornada en cómputo anual irán planificados en cuadrante y conectados al fin de semana, salvo que con motivo de festivos o sábados excluidos de flexibilidad por calendario laboral y, una vez aplicado el patrón estándar del cuadrante se produjeran saldos positivos o negativos de jornada. En estos casos, el día-s de exceso o defecto se podrán saldar fuera del cuadrante y durante el año en curso, con las normas de uso aplicables ya sea para realizar el descanso o la jornada de trabajo compensatorios.

• Durante la realización del cuadrante, Dirección no podrá asignar jornadas sueltas a aquellos trabajadores que estuvieran inscritos en él, salvo decisión voluntaria del trabajador.

• Preavisos: Plazo y forma:

• Para el inicio o la prórroga de un cuadrante: Antelación mínima de cinco días naturales a la fecha de inicio o prórroga del cuadrante.

• Para la cancelación de un cuadrante iniciado o prorrogado: Antelación de cinco días naturales a la fecha de cancelación.

• Forma: Para ambos casos, se considerará la comunicación efectivamente realizada a fecha de publicación del listado. Igualmente, el trabajador recibirá comunicación individual de manera previa al día efectivo de inicio, prórroga o cancelación.

2. En jornadas de trabajo «sueltas».

• Sin necesidad de publicar/lanzar cuadrantes, la dirección podrá:

A. Asignar jornadas de trabajo (jornadas al alza) en viernes noche y/o sábado mañana cuando la carga de trabajo en estas jornadas sea inferior a nueve semanas continuadas. Corresponderá igualmente a la dirección indicar la jornada de descanso para el reequilibrio en cómputo anual.

• En esta forma operativa no se podrán asignar jornadas en sábado tarde.

• Al igual que en el caso de los cuadrantes, los descansos por reequilibrio irán conectados al fin de semana salvo que trabajador y Dirección acuerden el día de descanso de manera distinta.

• Preavisos (antelación mínima) y forma:

• Para asignar al trabajador el día que ha de venir a trabajar: Cinco días naturales.

• Para asignar al trabajador el día de descanso por la jornada realizada: Cinco días naturales.

• Para cancelar la asignación de un día de trabajo asignado: 72 horas laborables. La cancelación dejará sin efectos la asignación del día de trabajo.

• Forma: Para ambos casos (asignación y cancelación), se considerará la comunicación efectivamente realizada a fecha de publicación del listado. Igualmente, el trabajador recibirá comunicación individual de manera previa al día efectivo de inicio o cancelación.

B. Indicar al trabajador que no ha de venir a trabajar (jornadas a la baja) para luego recuperar con un día de trabajo esa jornada, y así reequilibrar la jornada ordinaria en cómputo anual.

• Preavisos (antelación mínima) y forma:

• Para comunicar al trabajador el día que no ha de venir a trabajar: cinco días naturales.

• Para asignar al trabajador el día de trabajo a recuperar: cinco días naturales.

• Para cancelar la asignación de un día de No venir a trabajar: Setenta y dos horas laborables. La cancelación dejará sin efectos la comunicación previa.

• Forma: Para ambos casos (asignación y cancelación), se considerará la comunicación efectivamente realizada a fecha de publicación del listado. Igualmente, el trabajador recibirá comunicación individual de manera previa al día efectivo de inicio o cancelación.

Aspectos generales en ambas formas operativas:

• Se trata de jornada ordinaria. Se respetarán los descansos mínimos semanales y diarios legalmente establecidos

• No se superarán las dieciséis jornadas por trabajador al año, salvo que el trabajador dé su conformidad.

• Por cada jornada trabajada en viernes noche, sábado mañana y /o sábado tarde dentro de este sistema de flexibilidad, corresponderá una jornada de descanso para el reequilibrio de jornada ordinaria en cómputo anual.

• Las horas ordinarias quedarán saldadas a 31 de diciembre de cada año, salvo que trabajador y dirección pactaran voluntariamente el tiempo de descanso se pudiera realizar en otro momento. Igualmente, y a falta de pacto, Dirección podrá asignar jornadas de descanso pendientes del año anterior hasta el 15 de enero del año siguiente.

• Penalización por cancelaciones de flexibilidad asignada: Conforme a los plazos establecidos, Dirección podrá cancelar hasta dos veces la flexibilidad comunicada al trabajador sin que corresponda penalización alguna. A partir de la 3.ª cancelación; el trabajador percibirá el 50% del «Plus flexibilidad», sin generar derecho a día de descanso o de trabajo según fuera la comunicación efectuada. En caso de cancelación de un cuadrante durante su desarollo, computará como una única cancelación. Las cancelaciones comunicadas fuera de plazo computarán como cancelación efectivamente comunicada, aunque el trabajador aceptara voluntariamente dicha cancelación.

• Voluntariedad: Los trabajadores que voluntariamente quieran realizar, ya sea cuadrantes completos, o en la forma operativa de jornadas sueltas, deberán comunicarlo con antelación a la publicación de listados, indicando períodos de disponibilidad. Cuando se tengan que confeccionar los listados tendrán preferencia sobre los demás trabajadores, con los límites que suponga la necesaria polivalencia/capacitación requerida para la línea de trabajo o puesto que entre en la forma operativa a publicar. Dirección determinará el mecanismo de gestión de este proceso: documentación, plazos, etc.

• Posibilidad de cambio voluntario entre trabajadores para jornadas sueltas: Una vez asignado al trabajador A el día en que ha de venir a trabajar, este podrá cambiar la realización de la jornada asignada con el trabajador B siempre que: B tenga polivalencia para realizar las funciones de A; B acepte las condiciones comunicadas a A y, finalmente, que se solicite el cambio al supervisor al menos con 24 horas laborables de antelación. En este caso, no aplicarán los plazos de preaviso.

• Flotantes: Si un trabajador solicitara y le fuera concedido un flotante coincidente con una jornada de trabajo asignada previamente, el trabajador disfrutará el flotante y esa jornada le computará como jornada de flexibilidad consumida, generando el derecho a la compensación/reequilibrio correspondiente. Al no ser jornada efectivamente trabajada, no le aplicará el plus.

• Cuando un trabajador-a tenga concedido un flotante ligado a fin de semana con carácter previo a la publicación de un día de flexibilidad suelta o de cuadrante, en ese fin de semana quedará exento de flexibilidad, salvo que este de su conformidad. Si se publicara el listado (suelta o cuadrante) con el nombre del trabajador, ese día concreto de flexibilidad quedará sin efectos salvo que el trabajador decidiera voluntariamente trabajarlo».

• Permisos retribuidos y bajas:

• Si a un trabajador se le ha comunicado efectivamente que tiene que venir a trabajar (por flexibilidad al alza o por recuperación de flexibilidad a la baja) y se ausenta por permiso retribuido legalmente establecido y justificado o no puede realizar esa jornada por haber entrado en situación de baja, esa jornada le computará como si hubiese realizado la jornada de flexibilidad, generando: o el derecho a un día de descanso para el reequilibrio de jornada en cómputo anual si hubiera sido por flexibilidad al alza, o por día efectivamente recuperado si venia para reequilibrar una jornada de flexibilidad a la baja. En ambos casos, al no ser efectivamente trabajada, no le aplicará el plus.

• Del mismo modo, si una vez comunicado efectivamente al trabajador que no ha de venir a trabajar por flexibilidad a la baja (para luego recuperar), ese día tuviera una situación de permiso retribuido o de baja por IT debidamente acreditadas, quedará sin efecto la comunicación hecha, sin que se modifique el saldo de jornadas.

• Finalmente, si una vez comunicado efectivamente al trabajador el día de descanso para reequilibrio de una asignación previa de flexibilidad al alza, este trabajador acreditara debidamente una situación de permiso retribuido o de baja en el día que tenía asignado, se le dará el día de descanso por efectivamente realizado.

• Calendario anual: En el proceso de negociación anual de los calendarios laborales, se acordará entre comité y dirección aquellos días que pudieran estar excluidos de afectar por este sistema de trabajo, o su fórmula de intercambio.

• Transporte: Al tratarse la redistribución irregular de la jornada al alza de jornada ordinaria de trabajo, se garantizará servicio de transporte para los turnos de jornada continuada incrementados (viernes noche y/o sábado mañana y/o tarde) con las mismas características que se indican en el párrafo primero del artículo 31 de este mismo Convenio.

• Pluses del sistema:

Plus de flexibilidad: Para cada jornada efectivamente trabajada y, en cualquiera de las dos formas operativas, el trabajador percibirá los pluses siguientes para 2019:

—70 euros en viernes-noche y sábado-mañana.

—110 euros en jornada de sábado-tarde.

2. La jornada partida adoptará, de forma general, un solo régimen de trabajo con los horarios establecidos en el art.º 14º.

Artículo 14.º *Horarios de trabajo.*

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la dirección de la empresa. Los distintos horarios de trabajo son los siguientes:

• Para los regímenes de jornada continuada (a turnos):

—Jornada de mañana: desde las 06:00 hasta las 14:00 horas.

—Jornada de tarde: desde las 14:00 hasta las 22:00 horas.

—Jornada de noche: desde las 22:00 hasta las 06:00 horas.

• Para la jornada ordinaria partida (turno central): Como norma general, se seguirá el siguiente horario:

—De lunes a jueves: Entrada desde las 08:00 hasta las 09:00 horas, y salida desde las 17:20 hasta las 18:20 horas.

—Viernes: Entrada desde las 08:00 hasta las 08:30 horas, y salida desde las 14:30 hasta las 15:00 horas.

—Horario de verano y días de cuadre horario: Entrada: 08:00 horas. Salida: 15:00 horas.

Se establece un tiempo de 45 minutos para comer en el turno central que no tienen la condición de trabajo efectivo ni son retribuidos.

Para el personal directo o indirecto que vaya a turno central y por motivos de organización del trabajo se establezca un horario distinto al marco anteriormente definido y su jornada anual superase la fijada por convenio, la fórmula compensatoria será por la percepción de horas extras.

Artículo 15.º *Turnos*.

Los mayores de 55 años podrán elegir el ir o no en el turno de noche. Adicionalmente y, para los mayores de 55 años de MOD, siempre que haya un informe médico que acredite restricciones o condicionantes físicos del trabajador que le impidan ejercer a este las tareas en su puesto de trabajo habitual, la dirección identificará puestos alternativos adaptados a su restricción o condicionante, dentro de su grupo profesional, salvo imposibilidad razonable, en cuyo caso se estudiarán alternativas posibles.

Los cambios extraordinarios de turno se deberán comunicar por parte de la empresa, con una antelación mínima de 48 horas laborables; en caso contrario el cambio será voluntario.

Dirección podrá asignar a los trabajadores de MOD un máximo de dos repeticiones de turno de tarde en semanas consecutivas, y dentro de cada semestre en el año natural, salvo que el trabajador voluntariamente acepte o solicite específicamente superar ese máximo.

La concesión de trabajar en un turno fijo queda limitada, en todo momento, a lo regulado en este tema por la ley vigente.

Artículo 16.º *Pausas y descanso del bocadillo.*

Pausas:

Las pausas tienen por fundamento proporcionar a los trabajadores afectados un período de tiempo dentro de su jornada diaria de trabajo efectivo, independientemente del descanso del bocadillo que los trabajadores tienen.

En las áreas de producción, y dentro del tiempo efectivo de trabajo, la empresa mantendrá dos pausas de 10 minutos retribuidos que cubrirán el descanso de los trabajadores.

La dirección de la empresa establecerá el horario de estas pausas, su programación y disfrute de acuerdo a necesidades técnicas, organizativas o de producción. En cualquier caso, los momentos de disfrute de las pausas tendrán un carácter de regularidad en el tiempo que vendrá determinado por máquina.

Si tres cuartos de hora antes de la prevista para guardar la pausa se produjera un paro técnico, o por motivos de producción fuera necesario, previa comunicación a los trabajadores se podrá utilizar este tiempo para disfrutar la pausa.

Para el turno central se establece una pausa de 15 minutos para los días en que se trabaja a jornada continuada.

Descanso del bocadillo:

Se establece un tiempo de descanso para el bocadillo de 15 minutos dentro de las jornadas de mañana y tarde, y de 30 minutos para el turno de noche.

La dirección de la empresa establecerá el horario de descanso del bocadillo de acuerdo a necesidades técnicas, organizativas o de producción previa comunicación al comité de empresa, detallando las necesidades organizativas que justifiquen dicho horario.

La dirección definirá dos franjas horarias diferentes y consecutivas para el disfrute de las pausas del bocadillo.

La decisión sobre que líneas guardan pausa en cada una de las franjas definidas es potestad de la dirección y podrán modificarse con un preaviso de 48 horas. En cualquier caso, el momento de disfrute de la pausa del bocadillo tendrá un carácter de regularidad en el tiempo que vendrá determinado por máquina, manteniéndose siempre en la franja central del turno.

Los 15 minutos de bocadillo en los turnos de mañana, tarde y noche no tienen la condición de trabajo efectivo, ni son retribuidos.

Artículo 17.º *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales se fijarán cada año en el calendario laboral, de acuerdo con la jornada anual de trabajo, siendo como mínimo de treinta días naturales (de los cuales cuatro serán sábados y cuatro domingos) para los que ostenten un año de antigüedad en la empresa y, en su defecto, la parte proporcional que corresponda.

La dirección y los representantes de los trabajadores se comprometen a negociar el calendario laboral anual.

Para la jornada continuada (turnos), las vacaciones de verano se disfrutarán entre los meses de junio y de septiembre, y como norma general, veintiún días naturales continuos. La distribución de las vacaciones se hará teniendo en cuenta la necesidad de proporcionar producción a todos nuestros clientes. Para la jornada partida o turno central las vacaciones de verano se disfrutarán entre los meses de julio y agosto, o según se acuerde en calendario laboral, y como norma general, veintiún días naturales continuos.

La dirección fijará y comunicará las vacaciones de verano. Las vacaciones de verano para el personal de MOD se establecerán por «línea de producto». Si el disfrute de las vacaciones en una «línea de producto» se hace en varios turnos, y hay posibilidad de elección, en caso de coincidencia, el criterio de prioridad a aplicar será la antigüedad (solo para personal con contrato indefinido). Dirección publicará las vacaciones de verano ya estructuradas por la línea de producto. A los efectos de determinar la línea de producto de adscripción de un trabajador en relación a las vacaciones de verano, se considerará que el trabajador pertenece a la línea de producto en la que este asignado-a en el momento de publicación de las vacaciones de verano, con independencia del tiempo o de las líneas de producto en las que haya estado de manera previa o esté posteriormente a la publicación de las citadas vacaciones. Durante el primer trimestre de cada año; Dirección trasladará al comité de empresa la lista de las líneas de producto sobre las que se organizarán las vacaciones de verano

A los trabajadores con contrato eventual que hayan prestado servicios un mínimo de 6 meses se les reconocerá una semana de vacaciones en verano, debiendo la empresa preavisar su disfrute con una antelación mínima de veintiún días naturales.

Al personal con contrato eventual que haya prestado servicios al menos seis meses, se le reconoce el derecho a dos flotantes siempre que disponga de saldo devengado para ello. Los flotantes se disfrutarán de acuerdo a las regulaciones sobre este tema.

En el caso de matrimonios y parejas de hecho, cuando ambos trabajen en Adient Automotive, S.L.U., la decisión conjunta de estos sobre si quieren o no disfrutar las vacaciones de verano simultáneamente será vinculante para la dirección.

Las vacaciones anuales deberán ser disfrutadas dentro del año natural, salvo excepciones que podrán ser disfrutadas antes del 15 de enero del año siguiente.

En caso de coincidencia de vacaciones asignadas al trabajador con situación de Incapacidad Temporal, se estará a lo dispuesto en cada momento por la legislación vigente.

Los días laborables comprendidos dentro del período de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador por salario base y complementos salariales, a que hacía referencia el artículo 70 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, en los últimos noventa días efectivamente trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

## CAPÍTULO IV

## Regimen de personal

Artículo 18.º *Permisos y licencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo especificado en el anexo 4.

El cómputo de los días naturales y laborables de permiso se realizará de forma que este se inicie a partir del hecho causante, salvo:

Aquellos permisos en los que se especifique de otra manera en el anexo 4.

Cuando el trabajador no tuviera conocimiento anterior del hecho que origina el permiso y haya completado ya más de la mitad de la jornada de trabajo de dicho día, en cuyo caso el cómputo se iniciará a elección del trabajador el siguiente día laborable o natural, según los casos quedando el resto de la jornada no efectuada pendiente de compensación en fecha a convenir de mutuo acuerdo.

Los permisos aquí recogidos, sin excepción, serán aplicados a las parejas de hecho que estuvieran debidamente inscritas como tales en el registro público correspondiente, y que por tanto así lo sean legalmente.

Durante la vigencia del presente convenio de Adient Automotive, S.L., 2019-2022, se actualizarán los permisos retribuidos aquí reflejados con las mejoras que sobre ellos se establezcan en el convenio de la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza en vigor en cada momento.

Se entenderá que existe desplazamiento cuando el mismo haya de realizarse a una distancia de al menos 50 km del domicilio del trabajador.

Artículo 19.º *Igualdad entre hombre y mujer.*

Las partes firmantes del presente convenio convienen en adoptar cuantas medidas tiendan a hacer efectivo en la empresa, el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo. Desde el año 2010, Adient Automotive, S.L.Alagón, dispone de un Plan de igualdad negociado y acordado entre la dirección y el comité de empresa (anexo 1), de acuerdo a lo estipulado en la Ley de Igualdad de Oportunidades (la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo). Ambas partes, y a través de la comisión de igualdad creada a tal efecto, se comprometen mantener una reunión de seguimiento anual.

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a adoptar cuantas medidas sean necesarias para salvaguardar el derecho de todos los trabajadores al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, para lo cual acuerdan adaptar al ámbito de nuestra empresa las líneas generales contenidas en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.

Artículo 20.º *Normas sobre la organización del trabajo.*

La dirección de la empresa podrá establecer cuantos sistemas de organización automatización, racionalización, mecanización y modernización considere oportunos, así como cualquier reestructuración en los talleres, secciones o departamentos de la empresa.

Por tanto, sin perjuicio de que los trabajadores puedan ejercitar sus derechos en esta materia, también es potestativa la movilidad o redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, la variación de los horarios y acoplamiento de puestos de trabajo, modificación de turnos y revisión de tiempos por implantación de nuevos métodos de trabajo, siempre que se realice de conformidad con las disposiciones legales vigentes en la materia y no produzcan merma alguna en la situación económica de los trabajadores, dificulte su profesionalidad ni exijan un esfuerzo físico superior al normal.

• Específico para el personal Salaried:

—La realización de horas fuera de la jornada ordinaria, siempre previa constatación de su necesidad por el superior jerárquico, se compensará con descanso en la proporción siguiente: De lunes a viernes: hora por hora. Sábados, domingos y festivos: se aplicará el mismo criterio de compensación en cuanto a la fórmula de cálculo que se utiliza para la MOD.

—La disponibilidad telefónica del personal Salaried fuera de la jornada ordinaria de trabajo será voluntaria y no supondrá coste alguno para el trabajador-a. Se liquidará voluntariamente a través de nota de gastos

Artículo 21.º *Clasificación profesional.*

1. Sistema de clasificación profesional:

a) Los trabajadores con contrato laboral e incluidos dentro del ámbito personal del presente convenio serán clasificados en grupos profesionales que agrupen unilateralmente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrán incluir tanto las anteriores y/o diversas categorías profesionales como las distintas funciones, puestos o especialidades profesionales.

b) La estructuración de grupos profesionales garantizará en todo momento la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.

c) Podrán establecerse, dentro de los grupos profesionales, divisiones en niveles funcionales sin que ello limite en modo alguno la posible movilidad funcional dentro del grupo profesional de referencia.

2. Polivalencia-movilidad funcional dentro de un grupo profesional:

a) Se entenderá que las distintas funciones, puestos o especialidades profesionales de un mismo grupo profesional son equivalentes cuando la aptitud profesional para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones básicas de la segunda, previa realización, si ello es necesario, de procesos de formación o adaptación.

b) No obstante lo anterior, la movilidad funcional dentro de un mismo grupo profesional deberá respetar los criterios relativos de cualificación exigible y tiempo de capacitación mínimo (art. 18.4 y 18.5 del Real Decreto legislativo 3/2012, que modifican el artículo 52.b y 52.d del ET) para el desempeño de las tareas, funciones y/o distintos puestos del mismo grupo profesional y así facilitar la adaptación del trabajador a la movilidad asignada, evitando un posible uso inadecuado de esta regulación para la extinción de contratos.

3. Polivalencia-movilidad funcional de un grupo profesional a otro:

a) Se regulará la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional de acuerdo a lo regulado en el artículo 39 del ET.

b) Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones de dos o más grupos profesionales, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

4. Contratación: Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este convenio.

5. Grupos profesionales y retribución:

a. Personal exento: Tal y como se refleja en el artículo número 2, Ámbito personal; quedan excluidos los trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales I y II.A. A este personal, la dirección le respetará y garantizará todos los derechos que se deriven del presente convenio, excepto los conceptos retributivos que se fijarán individualmente. En cualquier caso, queda garantizado el salario del Grupo profesional de adscripción.

b. Sin detrimento de las atribuciones que la Ley establece en materia salarial, para el personal del grupo V se garantizan las condiciones salariales (salario bruto y complementos y variables) de la categoría profesional precedente.

6. Grupos profesionales: Detallados en anexo 3.

7. Grupo profesional V.A: Se acuerda la desaparición del grupo V.A a partir del 1 de octubre de 2019. Cualquier trabajador de MOD que fuera contratado o estuviera con contrato Adient a partir del 1 de octubre de 2019 se incorporará o pasará automáticamente al grupo profesional V, con las atribuciones económicas que le correspondan a partir de esa fecha.

Artículo 22.º *Promoción interna.*

Ante cualquier vacante definitiva que la empresa estime se deba cubrir y que pueda suponer una promoción, un ascenso o la percepción de un plus puesto para el personal de plantilla; y una vez definido que pueda ser cubierta por este personal, la empresa hará una convocatoria y la plaza será cubierta atendiendo a los siguientes criterios:

Capacidades requeridas para el desempeño del puesto ofertado, desempeño en el puesto actual, formación necesaria, experiencia y antigüedad. El departamento de Recursos Humanos definirá los mecanismos de valoración que considere adecuados (pruebas escritas, dinámicas de grupo, pruebas de aptitud, entrevistas e informes de los superiores).

## CAPÍTULO V

## Retribuciones

Artículo 23.º *Retribuciones.*

Por las expresiones retribución o remuneración utilizadas en el texto de este convenio se entienden los sueldos y salarios brutos anuales.

Todas las cargas fiscales, de Seguridad Social, o cualquier otra deducción aplicable actualmente o en el futuro a las remuneraciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la Ley.

En aplicación de las disposiciones legales en lo sucesivo, toda mención a salarios se entiende referida al concepto de percepciones brutas.

Artículo 24.º *Conceptos retributivos a efectos legales.*

En la estructura de las retribuciones de los trabajadores de Adient Automotive, S.L.U.-Alagón 1 y 2, se distingue el salario bruto anual y los complementos de este que más adelante se enumeran.

1) Salario bruto anual: Está formado por los siguientes conceptos:

—Salario base: Es la parte de la retribución de cada trabajador fijada por unidad de tiempo, según su grupo profesional.

—Carencia de Incentivo: Es el complemento que Adient Automotive, S.L.U.-Alagón 1 y 2 paga colectivamente a sus trabajadores, habida cuenta de que no existe implantado en la empresa un sistema de retribución por incentivos, y consistirá en un 22% (veintidós por cien) sobre el salario base y por día laborable. Este complemento se devengará y abonará durante el período de vacaciones.

—Mejora voluntaria: Es el complemento que Adient Automotive, S.L.U.-Alagón 1 y 2 paga como diferencia entre el salario base y la carencia de incentivo, y el salario bruto establecido por puesto o persona.

El salario bruto anual se percibirá distribuido en 12 mensualidades más dos pagas extraordinarias, de verano y de Navidad: Las pagas extraordinarias consistirán en treinta días del salario base y complemento *ad personam* en su caso. Cada una de ellas se devengará proporcionalmente al tiempo de permanencia en la empresa, salvo acuerdos explícitos que lo modifiquen. Los trabajadores 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. Su devengo será por semestres naturales y se harán efectivas el último mes del semestre de que se trate.

2) Complementos y variables salariales.

2.1) Complementos personales:

• Complemento *ad personam*: Sustitutivo de la antigüedad para aquellos que consolidaron aquel a 31 de diciembre de 1996. Las cantidades correspondientes a este concepto no serán compensables ni absorbibles.

2.2) Complementos y variables de puesto:

2.2.1) Complementos de puesto fijos mensuales:

—Plus de supervisor: Es el que percibirá la persona que desempeñe el puesto de supervisor y consistirá en una cantidad fija. Este plus solo se percibirá mientras se desempeñe el puesto de supervisor, y con los matices indicados en el artículo 27, consolidación.

—Plus de auxiliar: Es el que percibirá la persona que desempeñe el puesto de auxiliar y consistirá, para el año 2019, en la cantidad bruta anual indicada en la tabla resumen de este artículo 24º, punto 4). Este plus solo se percibirá mientras se desempeñe el puesto de auxiliar.

—Plus de preparador: Es el que percibirá la persona que desempeñe el puesto de preparador de prensas y consistirá, para el año 2019, en la cantidad bruta anual indicada en la tabla resumen de este artículo 24.º, punto 4). Este plus solo se percibirá mientras se desempeñe el puesto de preparador.

—Plus puesto: Es el que percibirá la persona que desempeñe un puesto de forma temporal de grupo profesional superior, y consistirá en una cantidad fija. Este plus solo se percibirá mientras se desempeñe el nuevo puesto.

—Plus BFR: Complemento consolidado y extinguido desde 2016 exclusivamente para aquellos trabajadores MOD y MOI que les fuera de aplicación en la firma del convenio 2015-2018. Consistirá, para el año 2019, en la cantidad bruta diaria indicada en la tabla resumen de este artículo 24.º, punto 4).

2.2.2) Variables de puesto diarios:

• Plus de soldadura: Es el que percibirá la persona mientras desempeñe tareas de soldadura durante 4 horas o más dentro de su jornada ordinaria y no lo tenga consolidado en complementos personales o por grupo profesional. Consistirá, para el año 2019, en la cantidad bruta diaria indicada en la tabla resumen de este artículo 24.º, punto 4).

• Complemento de nocturnidad: Lo percibirán los trabajadores que presten sus servicios durante el período comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas, por cada jornada nocturna efectivamente trabajada. Consistirá, para el año 2019, en la cantidad bruta diaria indicada en la tabla resumen de este artículo 24.º, punto 4). Todo trabajador que realice horas extras entre las 22:00 y las 6:00 horas (mínimo de 4 horas) percibirá el complemento de nocturnidad en su totalidad.

• Plus de trabajo en festivos: Se percibirá este plus cuando se trabaje de manera efectiva un mínimo de 4 horas y proporcional al tiempo trabajado:

—En turno de sábado tarde y domingo siempre que no se venga a trabajar dentro del sistema de flexibilidad recogido en el artículo 13 d).

—Siempre que se trate de alguno de los festivos oficiales definidos anualmente por calendario laboral.

Consistirá, para el año 2019, en la cantidad bruta diaria indicada en la tabla resumen de este artículo 24.º, punto 4).

• Plus flexibilidad: Para cada jornada efectivamente trabajada y, en cualquiera de las 2 formas operativas, el trabajador percibirá los pluses indicados en la tabla resumen de este artículo 24.º, punto 4); según la jornada de trabajo se haya realizado en viernes noche o sábado mañana; o bien sea haya realizado en sábado tarde.

2.3) Variables por calidad o cantidad de trabajo:

2.3.1) Horas extraordinarias:

—Horas extras normales: Tendrán consideración de horas extras normales aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria diaria correspondientes al régimen de trabajo en el que esté adscrito el trabajador en ese momento, y de acuerdo a la regulaciones y límites establecidos por ley o en el presente convenio.

—Horas extras festivas: Tendrán consideración de horas extras festivas aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria semanal correspondientes al régimen de trabajo en el que esté adscrito el trabajador en ese momento, salvo que provengan explícitamente de la opción de compensación de jornada ordinaria flexible, y de acuerdo a la regulaciones y límites establecidos por Ley o en el presente convenio.

Por acuerdo entre trabajador/a y dirección, se podrán compensar las horas extraordinarias realizadas por un tiempo equivalente de descanso en lugar de su retribución monetaria, acordando igualmente, en este caso el período de su disfrute.

En el caso de que se realicen un mínimo de 4 horas extras a continuación de la jornada normal de trabajo, el trabajador dispondrá de 30 minutos para comer, retribuidos como tales.

3) Percepciones de carácter no salarial:

3.1) Plus distancia: El trabajador tiene derecho a percibir este plus en dos situaciones distintas.

• Situación 1: Cuando el trabajador resida en una población distinta de Alagón y en cuya localidad no tenga parada el servicio de transporte. Por esta situación y, aplicable a su jornada ordinaria, el trabajador percibirá un importe mensual por la distancia entre su localidad de residencia y Adient Automotive-Alagón 1 y 2.

En esta opción, el pago será mensual, a mes vencido y en once mensualidades dentro del año natural (todos los meses, excepto agosto). El inicio de la percepción de este plus será en el mismo mes en el que se presente el certificado de empadronamiento actualizado. Deberá acreditarse anualmente —en enero de cada año—, y con independencia del momento de la última justificación.

La percepción del plus, en esta situación, queda supeditada al mantenimiento del servicio de transporte, así como a la justificación documental (certificado de empadronamiento). Solo se podrá percibir este plus si el trabajador tiene establecido su lugar de residencia conforme la justificación documental.

En caso de no asistencia a planta se descontará un valor fijo por día no asistido. La fórmula de cálculo de ese valor será la siguiente: Se dividirán el número de días laborables entre once meses. A continuación, se dividirá el valor del plus que corresponda al trabajador entre el resultado obtenido de la anterior operación. Este será el valor/día que se descontará en caso de no asistencia a planta.

Los valores del plus distancia para el año 2019, opción 1, se reflejan en las tablas resumen este artículo 24.º, punto 4)

• Situación 2: Cuando el trabajador tenga que venir a la planta fuera de su jornada ordinaria (HE's, formación, etc.).

Lo percibirán aquellos trabajadores que vengan fuera de su jornada ordinaria a la planta de Alagón los días o franjas horarias en los que no haya servicio de transporte, o que habiendo servicio de transporte residan en una población distinta de Alagón y en cuya localidad no tenga parada el citado servicio.

En esta situación, el pago será por día efectivo trabajado y a mes vencido. Dirección definirá un formato específico para solicitar el pago.

Si el trabajador está percibiendo el plus distancia en la situación 1 anterior, y prolonga su jornada ordinaria con horas extras, no percibirá el plus por esta opción 2; ya que al percibir el plus —situación 1— para ir al lugar de trabajo se sobreentiende que también es para la vuelta.

El valor para esta opción 2 para 2019 será la del «kilometraje», indicado en la tabla resumen de este artículo 24.º, punto 4). Dirección definirá un formato específico para solicitar el pago.

3.2) Gastos de locomoción:

• Kilometraje: Para los supuestos de viajes o desplazamientos de empresa el valor será el indicado en la tabla resumen de este artículo 24.º, punto 4). Dirección definirá un formato específico para solicitar el pago.

Para establecer las distancias entre poblaciones o, entre una población y Adient Automotive, S.L.U., 1 y 2 referidas en los puntos 3.1) y 3.2), se utilizará como referencia el calculador de distancias entre poblaciones de Google Maps. A fecha de publicación de convenio, se establecerá una nueva tabla de distancias kilométricas entre las poblaciones y los centros de trabajo Alagón 1/2; y que será el referente del número de kilómetros a aplicar para el pago de este concepto en el futuro. En caso de alternativas de ruta, se seleccionará la distancia con la ruta más corta entre las dos poblaciones.

4) Tablas resumen de complementos y variables salariales y extrasalariales con sus valores 2019 (1):

| | | Importes brutos mensuales por tramos kilometricos *(Opción 1 Plus distancia)* | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Año | Incremento | ≥ 5 Km e < 10 Km | ≥ 10 Km e < 15 Km | ≥ 15 Km e < 20 Km | ≥ 20 Km e < 25 Km | ≥ 25 Kms |
| 2018 | N/A | 11,50 € | 13,59 € | 15,68 € | 17,76 € | 19,86 € |
| 2019 | 10% | 12,65 € | 14,95 € | 17,25 € | 19,54 € | 21,85 € |

*Fecha efectos Plus distancia Opción 1: Mes siguiente fecha publicación convenio*

4) Tablas resumen de complementos y variables salariales y extrasalariales con sus valores 2019 (2):

| | | | 2019 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Concepto | Medida valor | Valor 2018 | Incremento | Precios 2019 | Fecha efectos |
| AD PERSONAM | € / año según situación individual | Según situación individual | 0,00% | Cantidad fija b / año | 01-ene-19 |
| PLUS SUPERVISOR | € / año según acuerdo individual | Según acuerdo individual | 2,50% | Cantidad fija b / año | 01-ene-19 |
| PLUS AUXILIAR DE LINEA | € / año | 1.304,35 € | 2,50% | 1.336,96 € | 01-ene-19 |
| PLUS PREPARADOR PRENSAS | € / año | 1.663,64 € | 2,50% | 1.705,23 € | 01-ene-19 |
| PLUS BFR | € / año según pacto colectivo | 142,10 € | 0,00% | 142,10 € | 01-ene-19 |
| PLUS SOLDADURA | € / día | 11,06 € | 2,50% | 11,34 € | 01-ene-19 |
| NOCTURNIDAD | € / noche | 11,08 € | 1 € | 12,08 € | 01-ene-19 |
| PLUS FLEXIBILIDAD 1-16 VN/ SM | € / jornada ef. trabajada | 45,67 € | Valor cerrado | 70,00 € | 01-ene-19 |
| PLUS FLEXIBILIDAD 1-16 ST | € / jornada ef. trabajada | 71,05 € | Valor cerrado | 110,00 € | 01-ene-19 |
| PLUS PUESTO | € / año según acuerdo individual | Según acuerdo individual | n/a | Cantidad fija b / año | n/a |
| PLUS FESTIVO | € / jornada ef. trabajada | 32,25 € | 2,50% | 33,06 € | 01-ene-19 |
| HORAS EXTRAS NORMALES | € / Hora | Ver Anexo | 2,50% | Según tablas anexo | Mes siguiente fecha publicación convenio |
| HORAS EXTRAS FESTIVAS | € / Hora | Ver Anexo | 2,50% | Según tablas anexo | Mes siguiente fecha publicación convenio |
| KILOMETRAJE (opción 2 Plus distancia y Kilometraje) | € / KM | 0,203 € | 10% | 0,223 € | Mes siguiente fecha publicación convenio |
| PLUS VIAJE | € / día completo si más de 1 día | 20,30 € | 2,50% | 20,81 € | Mes siguiente fecha publicación convenio |

Artículo 25.º *Incremento salarial.*

• 2019:

—SBA: Se acuerda un incremento en el SBA del 2,5% sobre los valores establecidos en las tablas salariales del año 2018, más un incremento lineal no consolidable de 90 euros.

—Incremento de complementos y variables salariales y extrasalariales: Para el año 2019 se incrementarán en porcentaje o valor conforme a lo reflejado en la tabla resumen del artículo 24.º, punto 4) o la tabla específica para los tramos kilométricos del plus distancia.

—Para el año 2019, se actualizarán los incrementos acordados y la paga de atrasos al mes siguiente de la fecha de publicación del convenio en el BOA.

• 2020:

—SBA: Se aplicará un incremento en el SBA del 2,5% sobre los valores establecidos en las tablas salariales definitivas del año 2019.

—Incremento de complementos y variables salariales y extrasalariales se incrementarán todos en un 2,5% respecto a los valores de 2019, con excepción del plus puesto, que se fijará siempre con carácter individual, y los complementos *ad personam* y BFR, que mantendrán los valores 2019.

• 2021:

—SBA: Se aplicará un incremento en el SBA del 2,5% sobre los valores establecidos en las tablas salariales definitivas del año 2020.

—Incremento de complementos y variables salariales y extrasalariales se incrementarán todos en un 2,5% respecto a los valores de 2020, con excepción del plus, puesto que se fijará siempre con carácter individual, y los complementos *ad personam* y BFR, que mantendrán los valores 2020.

• 2022:

—SBA: Se aplicará un incremento en el SBA del 2,5% sobre los valores establecidos en las tablas salariales definitivas del año 2021.

—Incremento de complementos y variables salariales y extrasalariales se incrementarán todos en un 2,5% respecto a los valores de 2021, con excepción del plus, puesto que se fijará siempre con carácter individual, y los complementos *ad personam* y BFR, que mantendrán los valores 2021.

Artículo 26.º *Revisión salarial.*

—Revisión del SBA: Si el IPC real del año fuera superior al porcentaje fijo de incremento acordado para ese mismo año, se actualizarán las tablas salariales según el IPC real, correspondiendo el abono de atrasos que se hará efectivo durante el primer trimestre del año siguiente.

—En anexo 5; Se establecen las tablas salariales provisionales para el SBA correspondientes a los años 2019; 2020; 2021 y 2022. En caso de que el IPC real fuera inferior o igual al porcentaje fijo acordado de incremento; y para cada año; ambas partes validarán en acta las tablas salariales provisionales como definitivas. En caso de que IPC real fuera superior al fijo pactado se actualizarán las tablas según proceda y se validarán las definitivas y nuevas provisionales igualmente en acta.

—Revisión de Complementos y variables salariales y extra-salariales: se revisarán conforme a lo pactado en el artículo 25.º precedente: «incrementos», y consistirá en el incremento del porcentaje fijo definido como incremento para cada año y concepto conforme a las tablas definitivas reflejadas en anexo 7.

—En anexo 6 se establecen las tablas salariales definitivas para los valores de las horas extras correspondientes a los años 2019, 2020, 2021 y 2022

Artículo 27.º *Consolidación de complementos de puesto de trabajo.*

Aquellos trabajadores que a partir del 1 de enero de 2006 estuvieran percibiendo los complementos de puesto de soldador, auxiliar o preparador de prensas; y que, durante 675 días para el plus de soldadura, o 1.095 días para el plus de auxiliar y preparador, presten o hayan prestado servicios percibiendo estos, consolidarán un 10% de su importe. Igualmente, por cada 225 días sucesivos de percibo del complemento de soldadura o 365 días sucesivos para las funciones de auxiliar y preparador, consolidarán un 10% adicional del mismo hasta un máximo del 100% de su valor.

La revisión y consolidación —a quien le fuera de aplicación— del 10% adicional se hará una vez al año en el mes de enero, considerando los complementos hasta diciembre del año anterior.

Para el año 2019, la revisión y consolidación —a quien le fuera de aplicación— se realizará hasta el mes siguiente de la publicación del presente convenio en el boletín oficial.

En caso de cambio de funciones o puesto de trabajo, la parte que estuviera consolidada se compensará o absorberá dentro del nuevo complemento de puesto, en caso de cambio temporal, o del salario en caso de cambio definitivo.

Específico para supervisores de producción:

a) Aquellos supervisores de producción que a 1 de enero de 2019 estuvieran ejerciendo el puesto de trabajo de «supervisor de producción», y que en esa fecha llevaran 10 o más años ejerciendo ese puesto en la empresa, el 100% del plus que pudieran estar percibiendo se les consolidará. La fecha efectos de la consolidación será el 1 de enero de 2020.

b) Por otro lado, aquellos supervisores de producción que a partir del 1 de enero de 2019 estuvieran ejerciendo o ejerzan como tal, pero que no llevaran 10 o más años desempeñando el puesto en la empresa, por cada 365 días sucesivos que desempeñen el puesto, consolidarán un 10% del plus que perciben hasta un máximo del 100%; aplicándoles igualmente el criterio de consolidación del 10% una vez al año.

La fecha efectos de inicio del cómputo para la consolidación en estos casos será el 1 de enero de 2019 o la fecha de contratación en caso de incorporaciones posteriores.

En caso de cambio de funciones o puesto de trabajo, la parte que estuviera consolidada se compensará o absorberá dentro del nuevo complemento de puesto, en caso de cambio temporal, o del salario en caso de cambio definitivo.

Artículo 28.º *Mejora Prestación IT.*

A) Accidente de trabajo o enfermedad profesional:

La empresa, y durante dieciocho meses como máximo, en caso de baja derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, mejorará las percepciones obligatorias de la Seguridad Social o Mutua Patronal:

a. Desde el primer día de baja, y hasta el 15.º día, en el 100% del salario fijo mensual (salario base, carencia de incentivo, mejora voluntaria y complemento *ad personam*) siempre y cuando el índice de absentismo por accidente de trabajo y enfermedad profesional sea igual o inferior al 1,5%.

b. Desde el primer día de baja, y hasta el 15.º día, se abonará el 90% del salario fijo mensual (salario base, carencia de incentivo, mejora voluntaria y complemento *ad personam*), cuando el citado absentismo sea superior al 1,5%.

Estos porcentajes de absentismo se basarán en la media de absentismo por accidente laboral y enfermedad profesional de los seis meses anteriores a la fecha de la baja.

c. A partir del 16.º día y durante dieciocho meses como máximo, se percibirá el 100% del salario fijo mensual (salario base, carencia de incentivo, mejora voluntaria y complemento *ad personam*).

En el caso de hospitalización por accidente de trabajo o enfermedad profesional, se complementará hasta el 100% del salario mensual desde el primer día y mientras dure la hospitalización y con un máximo de dieciocho meses, sin tener en cuenta el índice de absentismo. La baja por accidente laboral y enfermedad profesional no tendrá repercusiones en la cantidad a percibir en las pagas extras de junio y diciembre. Esta mejora empezará a aplicarse a partir de la fecha de publicación del presente convenio.

B) Enfermedad común:

1. La empresa, en caso de baja por incapacidad temporal derivada por enfermedad común mejorará las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social, desde el cuarto día incluido de la baja hasta el 75% del salario fijo mensual (salario base, carencia de incentivo, mejora voluntaria y complemento *ad personam*) y durante dieciocho meses como máximo.

2. Los días de baja por IT que coincidan con vacaciones anuales, se abonará un complemento para cubrir el 100% del salario base.

3. En el caso de baja por IT por contingencias comunes, la empresa complementará hasta el 100% del salario fijo mensual (salario base, carencia de incentivo, mejora voluntaria y complemento *ad personam*), y hasta un máximo de dieciocho meses, por cada día que el trabajador este hospitalizado (Seguridad Social) con pernocta. El trabajador deberá presentar un certificado por mes natural confirmando la hospitalización y el número de días con pernocta en esa situación.

## CAPÍTULO VI

## Disposiciones de tipo social

Artículo 29.º *Derechos reconocidos en la vida laboral.*

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral. Además de todas las disposiciones legales aplicables en estos casos, la empresa y el comité conjuntamente velarán por la salud de las trabajadoras embarazadas, buscando los puestos de trabajo más idóneos posibles para su situación.

Artículo 30.º *Excedencia.*

1. Excedencia voluntaria ordinaria (ET): Los trabajadores fijos tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años, debiendo solicitarlo con un plazo mínimo de quince días a la fecha del disfrute. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de dicha excedencia.

El tiempo que el trabajador o trabajadora permanezca en excedencia no será computable a ningún efecto de su antigüedad.

El trabajador excedente conserva el derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, siempre que solicitase su reincorporación con un mes de antelación a la fecha de finalización del disfrute de esta, de modo expreso y por escrito.

2. Excedencia de dos meses continuados con garantía de reincorporación en el mismo puesto: Los trabajadores con contrato laboral indefinido tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo de dos meses continuados con la garantía de reingreso a su mismo puesto de trabajo a la finalización de este período, y de acuerdo a lo siguiente:

a) Esta excedencia tiene como objeto exclusivo el cuidado de familiares de hasta 2.º grado que se encuentren en una situación médica de patología o enfermedad que requiera atención y cuidados ya que no pueden valerse por sí mismos. Conjuntamente a la solicitud, el trabajador deberá acreditar mediante la certificación médica oportuna y/u otra documentación que sea pertinente para justificar el objeto de la excedencia, así como la relación con la persona a cuidar.

b) El trabajador deberá solicitar por escrito esta excedencia con una antelación mínima de veinte días hábiles la fecha de inicio de la excedencia pretendida, indicando, como mínimo, una descripción del objeto de la solicitud, cumplimiento de requisitos, la documentación anexa pertinente, el día de inicio y el día fin pretendidos. La dirección responderá en el plazo de una semana de la recepción del escrito. A criterio de la dirección, el plazo de preaviso de veinte días al día de inicio de la excedencia, así como el plazo de respuesta de la dirección podrá ser inferior siempre que se cumplan los requerimientos exigidos, exista motivación justificada para que el preaviso sea inferior a veinte días y permita a la empresa realizar en tiempo y forma los trámites oportunos internos o ante organismos públicos de la situación en la que va a entrar el trabajador. La dirección podrá responder:

i. Autorizando la citada solicitud. En este caso constará en la respuesta específicamente el día de inicio y el día de finalización de la excedencia y la garantía de reingreso automático al puesto de trabajo. El trabajador no deberá solicitar la reincorporación ya que esta queda explicitada en el documento de respuesta.

ii. Denegando la solicitud porque no se cumplen los requisitos/criterios, o por no ser vinculante la resolución de autorización, incluso en caso de cumplimiento de los requisitos.

iii. Requiriendo mayor clarificación documental por insuficiente para resolver la solicitud. En este caso, si no se aportara lo requerido con un mínimo de cinco días hábiles a la fecha de inicio pretendida, se deberá acordar nuevamente la fecha de inicio y fin entre trabajador y dirección.

c) Esta excedencia está limitada para un período de dos meses continuados, con especificación de fecha inicio y fecha fin, y es improrrogable. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de dicha excedencia, salvo pacto en contra.

d) El tiempo que el trabajador permanezca en excedencia, no será computable a ningún efecto de su antigüedad y su situación será de suspensión de contrato sin cotización a Seguridad Social.

e) Podrá ser solicitado por todo trabajador de MOD, siendo vinculante para la dirección si se cumplen todos los requisitos. En el caso de la MOI, podrá ser solicitado y será vinculante para la dirección hasta un máximo anual del 5% del personal de mano de obra indirecta de cada una de sus áreas funcionales indicadas a continuación: Calidad, matricería, pintura, mantenimiento, producción (supervisores); garantizando como mínimo 1 persona por área funcional en aquellas áreas donde el 5% fuera inferior a 1 persona; siendo igualmente vinculante para la dirección si se cumplen todos los requisitos. En el caso del personal salaried, la autorización a esta excedencia será potestativa.

Artículo 31.º *Transporte.*

Adient Automotive tiene establecido un servicio de transporte entre Alagón 1-2 y Zaragoza, en todos los turnos. El mantenimiento de este servicio o su posible incremento estará supeditado a las necesidades reales que motivan su implantación y a su utilización en un grado que justifique dicho mantenimiento.

Al tratarse la redistribución irregular de la jornada al alza de jornada ordinaria de trabajo, se garantizará servicio de transporte para los turnos de jornada continuada incrementados (viernes noche y/o sábado mañana y/o sábado tarde) con las mismas características que se indican en el párrafo precedente.

Artículo 32.º *Desplazamiento profesional.*

Cuando un trabajador (MOD y MOI) tenga que prestar sus servicios profesionales fuera de la empresa, las horas de viaje que excedan de su jornada, se abonarán al precio de horas extras. En caso de desplazamiento de más de un día, se cobrará un complemento por día entero cuyo valor será el indicado en la tabla resumen del artículo 24.º, punto 4) y denominado como «Plus viaje» (aparte de los gastos de viaje y manutención).

Artículo 33.º *Anticipos*.

El/la trabajador-a percibirá, previa su oportuna solicitud, anticipos a cuenta del salario devengado. Se realizarán dos transferencias cada mes, exceptuando el mes de agosto, que no habrá. La fecha y plazos para solicitar cada transferencia de anticipo se publicarán en el tablón de anuncios.

Artículo 34.º *Ayudas a minusválidos.*

Como complemento a las prestaciones para estas contingencias por la Seguridad Social, se establece una ayuda durante la vigencia de este convenio de 60 euros año, para los empleados que tengan algún hijo disminuido.

El derecho a la percepción se entenderá surgido con supeditación y en el momento que sea reconocida la situación de la Seguridad Social.

Artículo 35.º *Ayudas a estudios a empleados.*

Para la formación y promoción humana del personal, la dirección de la empresa continúa con el fondo de 1.800 euros para cada año de vigencia del convenio, para conceder ayudas a estudios oficiales, al personal que lo solicite.

Estas ayudas podrán pedirse para estudios oficiales, se abonará el 50% de la matrícula en todos los casos y el 100% si se aprueba todo el curso.

Artículo 36.º *Prestación por invalidez o muerte.*

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual o incapacidad permanente en el grado de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 35.500 euros, a tanto alzado y por una sola vez, si el derecho a su devengo se produce a partir de los 45 días siguientes a la publicación del convenio. El citado importe que abonar se actualizará durante la vigencia del presente convenio con los valores que se pactaran en el convenio del Metal de la provincia de Zaragoza, por el mismo motivo.

El derecho al devengo y percibo de la prestación pactada nacerá:

a) Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que este tenga lugar (una vez declarada la incapacidad).

b) Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional, en el momento en que recaiga resolución firme del organismo competente reconociendo la invalidez permanente, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

El haber percibido la indemnización establecida en caso de incapacidad permanente total no excluye su percepción en posteriores ocasiones si estas derivan de un hecho causante distinto.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esa cantidad los beneficiarios del mismo, o en su defecto los derechohabientes.

Para cubrir estas prestaciones la empresa tiene suscrita una póliza de seguro.

Artículo 37.º *Comedor.*

Adient Automotive, S.L.U., Alagón tiene establecido un servicio de comedor. El mantenimiento de este servicio estará supeditado a las necesidades reales que motivan su implantación y a su utilización en un grado que justifique dicho mantenimiento.

Sistema de uso: de lunes a viernes laborables. El horario del comedor empieza a las 13:15 horas y termina a las 15:00 horas.

El personal que utilice el servicio de comedor por motivo de horas extras dispondrá de este servicio gratuitamente, cuando las horas extras se hayan solicitado en el mismo día.

El personal que esté realizando cursos de formación dispondrá de este servicio gratuitamente, les será entregado el vale por el personal de RR.HH.

Anualmente, se publicará el valor de ticket de comida.

CAPÍTULO VII

Formación

Artículo 38.º *Formación*.

La dirección y la representación de los trabajadores comparten la necesidad de otorgar una atención creciente a la formación profesional de los trabajadores de Adient Automotive, S.L.U., Alagón. Esta formación tiene una importancia estratégica fundamental para asegurar la competitividad y el desarrollo de nuestra empresa, a la vez que ha de servir y tener como objetivo promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

Para ello, la representación legal de los trabajadores participará junto a la dirección de la empresa en la tramitación del plan de formación que realice la empresa.

En los cursos de formación organizados en la empresa fuera del horario laboral, la comida y el transporte correrán a cargo de la empresa.

Los cursos de formación en la empresa, que sean considerados como obligatorios y se realicen fuera de la jornada de trabajo, el tiempo lectivo se abonará como horas extras.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 39.º *De los sindicatos y del comité de empresa.*

A) De los sindicatos.

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución en cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social. Sin perjuicio de la legislación vigente en cada momento, ambas partes acuerdan respetar el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitir que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la empresa.

B) Comité de empresa.

El órgano de representación de los trabajadores será el comité de empresa, quien defenderá sus derechos y contactará con la dirección de la empresa. Su composición estará sujeta en todo momento a lo que determine la legislación vigente.

En el seno del comité de empresa se podrán crear comisiones dedicas específicamente al estudio y confección de propuestas sobre temas laborales concretos. En principio, se constituyen: Comisión de Prevención de Riesgos Laborales, Comisión de Sistemas de Trabajo, Comisión de Igualdad y Comisión de Gestión. Todas ellas estarán sujetas a lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

C) Funciones de los delegados sindicales.

1. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

2. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato. En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.

La implantación revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

3. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que le son propias.

D) Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostente la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito, en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la central sindical o sindicato a que pertenece cuenta a la que deba ser

transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación, durante el período de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

E) Excedencias. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara el cargo sindical de relevancia provincial. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa, si así lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

F) Del comité de empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes se reconocen al comité de empresa las siguientes funciones:

1.1. Ser informado por la dirección de la empresa

1.1.1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y de ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución del empleo de la empresa.

1.1.2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y de cuantos documentos se dan a conocer a los socios de la Compañía.

1.1.3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierre total o parcial, definitivo o temporal y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

1.1.4. En función de la materia en que se trate:

1.1.4.1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.1.4.2. Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.1.4.3. La empresa facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

1.1.4.4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en los supuestos de despido.

1.1.4.5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

1.2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1.2.1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos y tribunales competentes.

1.2.2. La cantidad de docencia o de la efectividad de las mismas en centros de formación y capacitación de la empresa.

1.3. Participar como reglamentariamente se determine en le gestión de obras sociales, establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.4. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa

1.5. Se reconoce al comité de empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

1.6. Los miembros del comité de empresa y este en su conjunto, observarán sigilo profesional, aún después de dejar de pertenecer al comité, especialmente sobre todas aquellas materias en las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

1.7. El comité vigilará, no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

G) Garantía.

a) Ningún miembro del comité de empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador, en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa y el delegado del sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerá prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma vigente legal al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina. Podrán cederse las horas entre los miembros de su sindicato.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de estos a cursos de formación u otras entidades.

f) Todo lo pactado en materia sindical se mantendrá durante la vigencia general de este convenio salvo que, en el transcurso de dicho período, mediante una ley, se modifique en cuyo caso, las partes deberán realizar las adaptaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia

Los derechos de representación colectiva y reunión de los trabajadores en la empresa J.C.A. se ejercitarán según lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Ambas partes acuerdan complementar las disposiciones legales con los acuerdos siguientes:

—El tiempo invertido por los miembros del comité en la negociación de pactos o convenios internos, calendario laboral u otras reuniones convocadas por la empresa, no serán imputables al crédito horario del que disponen.

—La empresa cubrirá los gastos de los miembros del comité de empresa y delegados sindicales que pudieran derivarse en el ejercicio de la actividad de representación de los trabajadores.

—El comité de empresa tiene a su disposición una sala, teléfono, tablones de comunicación, equipo y material de oficina necesario para el mejor desarrollo de sus funciones.

## CAPÍTULO IX

## Seguridad y salud laboral

Artículo 40.º *Seguridad, higiene y salud laboral.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo reconocen que la salud y la seguridad en el trabajo constituyen un área de interés compartido, y asumen el compromiso de favorecer y potenciar todas las acciones y medidas encaminadas a velar por la salud y la seguridad en el trabajo de todos los trabajadores, sobre la base de la participación de los representantes de los trabajadores a través de los cauces establecidos y dentro del marco que determina la legislación vigente.

Ambas partes establecen como líneas básicas de actuación la formación e información a los trabajadores el desarrollo de una política eminentemente preventiva y la potenciación de la ergonomía como forma de mejorar las condiciones de los puestos de trabajo. Estos principios inspirarán los planes de prevención en los que se concreten

las acciones a desarrollar, los plazos y la evaluación de sus resultados. Todos ellos se integrarán dentro del Plan general de prevención de la compañía.

En este sentido, la empresa mantendrá un programa integral de ergonomía que, partiendo de la formación de los trabajadores, permita la participación de estos en la evaluación y propuesta de mejora de las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo.

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

El número de delegados de prevención se determinará de acuerdo al artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los delegados de prevención tendrán las competencias y facultades que les confiere el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en materia de garantía y sigilo profesional estarán a lo dispuesto en el artículo 37 de la citada ley.

Artículo 41.º *Comité de seguridad y salud.*

Para todo ello, ambas partes convienen que el comité de seguridad y salud, de carácter paritario, debe ser el foro a través del cual se vigile, revisen y potencien los procedimientos actualmente establecidos al objeto de lograr el mejor funcionamiento en el campo de la seguridad, la higiene, la ergonomía y la salud en el lugar de trabajo. Con este fin se reunirá cada dos meses.

El comité de seguridad y salud se regirá según la legislación vigente.

Los asistentes serán los miembros del comité de empresa designados como delegados de prevención y en número igual representantes de la empresa. No obstante, en aquellas situaciones o problemas que lo precisen, se solicitará, por cualquiera de las partes, la presencia de personas que por su capacitación o conocimiento del problema puedan aportar información y propuestas necesarias para la solución. El acta de la reunión se confeccionará dentro de los siete días siguientes a la celebración de la reunión.

Artículo 42.º *Medio ambiente.*

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a información sobre la gestión ambiental de la empresa.

Artículo 43.º *Vigilancia de la salud.*

Todos los trabajadores, con independencia de su grupo profesional, antes de su admisión en la empresa, serán sometidos a un reconocimiento médico.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores los servicios médicos para efectuar los reconocimientos médicos anuales, específico a cada puesto de trabajo (según el mapa de riesgos).

Artículo 44.º *Disminución de la capacidad para el trabajo.*

Al exclusivo efecto de su inclusión en el presente procedimiento, serán considerados disminuidos en la capacidad para el trabajo aquellos trabajadores que, como consecuencia de enfermedad común, enfermedad profesional, accidente laboral o no laboral, habiendo agotado sus posibilidades de recuperación mediante tratamiento o rehabilitación, presenten secuelas o limitaciones físicas que les impidan el normal desempeño de su puesto de trabajo.

Esta consideración de disminuidos en la aptitud deberá ser reconocida a los efectos de inclusión del afectado en este procedimiento en tanto no sea declarada, por los organismos competentes de la Administración, la incapacidad permanente para el trabajo en cualquiera de sus grados.

Se estudiarán aquellas peticiones de disminución propuestas por: el propio interesado, el comité de empresa, el comité de seguridad y salud y por el servicio médico de la empresa.

El servicio médico del departamento de Prevención contratado por la empresa será el órgano encargado de definir la situación de disminuido de aptitud (temporal o definitiva), fijando el grado de disminución del trabajador y puestos que puede desempeñar, oídos previamente los representantes de los trabajadores del comité de Seguridad y Salud.

Para ello, el Servicio Médico del departamento de Prevención contratado por la empresa estudiará y conocerá los puestos de trabajo, evaluará sus riesgos y tendrá en cuenta si las operaciones a realizar en estos puestos de trabajo son adecuadas para las diferentes patologías. Dicha evaluación de riesgos estará a disposición de los miembros del comité de Seguridad y Salud.

El Servicio Médico emitirá informe para el supervisor con copia para el trabajador sobre el puesto o puestos de trabajo que puede ocupar el trabajador disminuido de aptitud, en función de sus limitaciones físicas o psíquicas.

Cuando hayan desaparecido las causas o circunstancias que motivaron el establecimiento de la situación de disminución de aptitud, el trabajador se reintegrará a la situación de régimen normal de trabajo.

Artículo 45.º *Prendas de trabajo y material de seguridad.*

A todos los trabajadores que, por el desempeño de su puesto de trabajo sea necesario la utilización de prendas de trabajo, se les entregarán dos equipos, compuestos por dos pantalones, dos sudaderas o una sudadera y una chaqueta (a elección de los trabajadores), dos polos y dos camisetas.

En determinadas áreas de trabajo en función de las necesidades de seguridad, se les dotará de más prendas de trabajo.

También se proveerá de ropa adecuada a las trabajadoras en período de gestación.

Respecto al material de seguridad, la empresa facilitará a sus trabajadores todos aquellos elementos de protección personal que resulten apropiados, según los trabajos a realizar, cuidando su conservación y reposición, de forma que puedan asegurar, en todo momento, la eficacia de los mismos; sin perjuicio de que, en caso de deterioro o roturas, puedan producirse las renovaciones necesarias.

Los equipos de protección individual se entregaran según las características personales del trabajador.

Tanto las prendas de trabajo como los equipos de protección individual son de obligada utilización durante la jornada de trabajo.

## CAPÍTULO X

### Régimen de disciplina laboral

Artículo 46.º *General*.

La dirección de la empresa tendrá la facultad de efectuar la movilidad funcional o distribución del personal con arreglo a las necesidades de la Organización y de la Producción, y de acuerdo con el artículo 39 del E.T. Los trabajadores que se negaran a cumplirlas quedarán incursos en el régimen disciplinario.

Artículo 47.º *Régimen disciplinario.*

Se suscribe el Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal, Resolución de 7 de junio de 2017, de la Dirección General de Trabajo, publicado en el BOE núm. 145, de 19 de junio de 2017, y cualquier actualización posterior.

Se transcribe literalmente los artículos del citado acuerdo referentes a: Criterios Generales, graduación de faltas, sanciones aplicables y prescripción de las mismas.

Criterios generales:

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, 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 al trabajador, 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.

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

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

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

8. 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 51 del Convenio Estatal del Metal.

9. En consecuencia; ambas la dirección de Adient Automotive, S.L., y el comité de empresa acuerdan eliminar el protocolo por acoso sexual y acoso por razón de sexo existente en el convenio precedente y sustituir este y para cualquier expediente informativo relativo a acoso -independientemente del tipo que fuera susceptible de ser calificado-, el procedimiento previsto en el artículo 51 del convenio Estatal del Metal y reflejado en anexo 2.

A. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, 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 24 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.

B. 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 aun 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 los trabajadores.

C. Faltas muy graves. Se considerarán 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 el trabajador/a 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, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) Acoso moral (*mobbing*), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

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 el trabajador.

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.

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.

CAPÍTULO XI

Disposición adicional

Artículo 48.º I*ndemnización en caso de extinción de contratos por las causas establecidas en los artículos 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores.*

Durante toda la vigencia del presente convenio y, siempre que concurran las causas establecidas en el artículo 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, la dirección podrá extinguir contratos de trabajo con el abono de la indemnización de 33 días de salario por año de servicio, con tope de 24 mensualidades, de acuerdo a lo establecido para el despido improcedente en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, excepto para los trabajadores a los que sea de aplicación el número 2 de la disposición transitoria 5.ª de la Ley 3/2012, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado Laboral, la cual se aplicará en sus propios términos, con independencia del tipo de contrato. No obstante, a lo anterior, se garantizará una indemnización mínima de 120 días de salario.

CAPÍTULO XII

derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará en lo dispuesto en:
—El convenio colectivo provincial del sector.
—El Estatuto de los Trabajadores.
—Las disposiciones de carácter general que le sean aplicables.

CAPÍTULO XIII

Adhesión al ASECLA

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan adherirse al ASECLA (Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón), artículo 4.2 a) BOA 23/julio/1999, así como al reglamento que disciplina su funcionamiento.

ANEXO 1

***Plan de igualdad***

1. **Introducción.**

1) El enfoque de Adient: La diversidad.

Adient es una compañía global que ha logrado ser líder en su sector gracias al éxito conseguido trabajando con diferentes personas, en diferentes países, adaptándonos a las diferentes culturas allá donde estamos presentes. Cada una de las personas que trabajamos en Adient contribuimos a formar un equipo sólido.

Reconocer la contribución de cada individuo de nuestra organización es clave para lograr el éxito como equipo. La inclusión permite que seamos todos un factor clave que añada valor al rendimiento de ese equipo y, por tanto, de la organización.

La diversidad de nuestros equipos de trabajo y la inclusión o la suma de sus diferentes fortalezas es la base en la que se sustenta nuestro éxito. Nuestro objetivo es: cada individuo es capaz de contribuir a su máximo potencial y talento al margen de género, raza, etnia, orientación sexual, (dis-)capacidad, religión o cualquier otra característica.

Independientemente del sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, las discapacidades, la edad y la orientación sexual, hay que asegurar la lucha eficaz contra la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades para todos.

2) El Plan de Igualdad en Adient Automotive.

a) Consideraciones Previas.

¿Por qué un Plan de Igualdad de Oportunidades en Adient Automotive?

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres trata este tema en su título IV, El Derecho al Trabajo en Igualdad de Oportunidades, en su capítulo III, Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad. Así, en el artículo 45.2 de dicha Ley se recoge:

«En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral»:

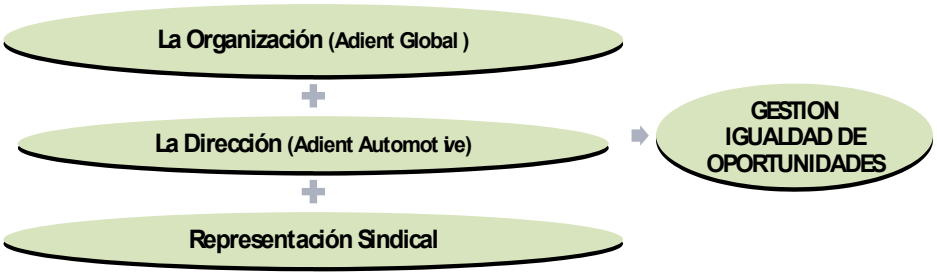
Esta Ley también apunta en su artículo 46.1:

«Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo».

Adient Automotive ha diseñado un Plan de Igualdad de oportunidades destinado a favorecer y fomentar nuestras políticas y actividades de diversidad e Inclusión. La igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo eliminando estereotipos, actitudes y obstáculos que dificultan a las mujeres acceder a determinados puestos de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres.

Un plan de Igualdad de Oportunidades es una estrategia empresarial destinada a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo eliminando estereotipos, actitudes y obstáculos que dificultan a las mujeres acceder a determinados puestos de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres

La organización de Adient, la dirección de Adient y la representación sindical son los impulsores de este Plan de Igualdad de Oportunidades y de su gestión.




Las etapas que hemos seguido a la hora de definir este plan de Igualdad han sido la definición y firma de un compromiso de Igualdad por parte de Adient, la constitución de un Comité de Igualdad, la realización de un diagnóstico de la situación de la planta, el diseño y posterior implementación de un Plan de igualdad y el seguimiento y evaluación del mismo.

Todo este proceso ha dado lugar a las siguientes medidas que respaldan este Plan de igualdad de oportunidades consensuado por la dirección de Adient y el comité de empresa.

A los efectos del presente convenio 2019-2022 se ha eliminado la parte del diagnóstico de la situación de igualdad realizado en el año 2009; que fue cuando se pactó el presente Plan. Igualmente, se han actualizado determinadas consideraciones o acciones conforme a las actualizaciones legales que pudieran haberse dado en los últimos años.

b) Compromiso de la dirección.

Compromiso de la dirección de Adient Automotive-Plan de igualdad.

Adient Automotive declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad entre hombres y mujeres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y el empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta «la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo».

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de la mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

3) Objetivos del Plan.

El Plan de Igualdad de oportunidades de Adient Automotive tiene como objetivo principal promover medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de la carrera profesional de las personas, con la obtención de una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo y en todos los niveles de responsabilidad y prevenir posibles desequilibrios en el futuro.

Se han definido unos propósitos específicos para cada uno de los ejes de actuación que forman parte de este plan, así como unos indicadores que permiten comprobar la consecución de las actuaciones fijadas.

2. Ejes de actuación.

Las actuaciones que la Comisión de Igualdad ha definido en el presente plan pueden dividirse en dos grandes grupos:

A. Aquellas que son principios de actuación que se han de tener en cuenta en actuación profesional de cada uno al que le afecte.

B. Aquellas que son acciones positivas «tangibles».

Los ámbitos o categorías donde están definidos estos principios de actuación o acciones positivas son los siguientes:

1) Reclutamiento y selección.
2) Formación y desarrollo.
3) Prevención de riesgos laborales.
4) Conciliación vida personal y laboral.
5) Comunicación interna y concienciación.
6) Retribución.
7) Violencia de género.

BOPZ

### 1) RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

**Propósito**: Realizar los procesos de reclutamiento y selección de manera justa, objetiva y no discriminatoria, contribuyendo a incrementar la presencia de mujeres en todos los puestos y niveles de la organización, y especialmente en los que está subrepresentada.

| **Acción nº** | **1.1** |
|---|---|
| **Nombre acción:** | **Ofertas de empleo sin connotaciones relativas al sexo de la candidatura.** |
| **Objetivos:** | • Fomentar el máximo de candidaturas posibles independientemente del sexo.<br>• No limitar el acceso a cobertura de vacantes porque la oferta oriente a que la candidatura deba ser de uno u otro sexo. |
| **Procedimiento:** | • Cuando se publique una oferta de vacante (en prensa, sistemas electrónicos, papel, etc.); ya sea en interno o en externo, no se indicará el sexo de la candidatura. |
| **Responsable:** | • Departamento de Recursos Humanos – Adient Automotive, S.L. |
| **Calendario:** | • Siempre que se publique una oferta de vacante |
| **Indicadores evaluación:** | • 100 % de las ofertas publicadas en interno y en externo no indican preferencia por uno u otro sexo. |
| **Frecuencia Valoración:** | • Anual |

| **Acción nº** | **1.2** |
|---|---|
| **Nombre acción:** | **Proporcionalidad aproximada del 60/40 tanto en el global de la plantilla como en las transformaciones a indefinidos.** |
| **Objetivos:** | • Consolidar la paridad en cuanto a la representación global por sexos. |
| **Procedimiento:** | • Valorar los % existentes a la hora de tomar decisiones sobre contrataciones y transformaciones |
| **Responsable:** | • Departamento de Recursos Humanos – Adient Automotive |
| **Calendario:** | • Acción continua. |
| **Indicadores evaluación:** | • % Global de Plantilla por sexo.<br>• % de transformaciones a indefinido por sexo. |
| **Frecuencia Valoración:** | • Anual |

| **Acción nº** | **1.3** |
|---|---|
| **Nombre acción:** | **Eliminación de información personal candidaturas** |
| **Objetivos:** | • Evitar que dicha información pueda influir en la decisión discriminando a la candidatura. |
| **Procedimiento:** | • Eliminar datos personales en solicitudes de empleo y en informes de selección que puedan condicionar la decisión final (nº de hijos, estado civil, etc.)<br>• Eliminar esa información cuando se pase un CV de una candidatura a otra fase en la que tenga que ser evaluada por otro mando.<br>• Instruir a los entrevistadores, que no pertenecen al área de RRHH, para que durante las entrevistas no incorporen cuestiones personales |
| **Responsable:** | • Departamento de Recursos Humanos – Adient Automotive |
| **Calendario:** | • Acción continua |
| **Indicadores evaluación:** | • En la documentación escrita (solicitudes e informes) no hay requerimiento de/o información personal.<br>• Todo entrevistador de Adient Automotive ha recibido estas directrices. |
| **Frecuencia Valoración:** | • Anual |

| **Acción nº** | **1.4** |
|---|---|
| **Nombre acción:** | **Identificar y utilizar fuentes específicas de reclutamiento femenino.** |
| **Objetivos:** | • Conseguir un mayor número de candidatos femeninos que puedan formar parte de la fase de reclutamiento. |
| **Procedimiento:** | • Identificar dichas fuentes y contactar con las mismas para que cuando tengan candidatas nos envíen sus Cvs. |
| **Responsable:** | • Departamento de Recursos Humanos – Adient Automotive |
| **Calendario:** | • Acción continua |
| **Indicadores evaluación:** | • Fuentes existentes y utilizadas |
| **Frecuencia Valoración:** | • Anual |

| Acción nº | 1.5 |
|---|---|
| Nombre acción: | **Coherencia candidaturas decisión final por sexo de los procesos MOI y Salaries.** |
| Objetivos: | • Observar / contrastar la coherencia entre decisión final de la candidatura a una vacante con el número de candidatos presentados por sexo. |
| Procedimiento: | • Registrar por sexo las fases de los distintos procesos de selección. |
| Responsable: | • Departamento de Recursos Humanos – Adient Automotive |
| Calendario: | • Acción continua |
| Indicadores evaluación: | • % de candidatos presentados por sexo.<br>• % de candidatos seleccionados por sexo.<br>• % de candidatos presentados vs % de candidatos elegidos por sexo. |
| Frecuencia Valoración: | • Anual con todos los procesos realizados. |

| Acción nº | 1.6 |
|---|---|
| Nombre acción: | **Difusión Política de Igualdad en las ferias de empleo en que participe Adient.** |
| Objetivos: | • Dar a conocer la política de diversidad e inclusión de Adient con el fin de aumentar el número de candidatas reclutadas. |
| Procedimiento: | • Participación en las ferias que se considere oportuno por su contenido y/o destinatarios.<br>• Incidir en la política de diversidad presentando tanto acciones contenidas en este plan como datos relativos al mismo. |
| Responsable: | • Departamento de Recursos Humanos – Adient Automotive |
| Calendario: | • Acción continua. |
| Indicadores evaluación: | • Número de Ferias en las que Adient Automotive participa y presenta su política de diversidad e inclusión. |
| Frecuencia Valoración: | • Anual |

| Acción nº | 1.7 |
|---|---|
| Nombre acción: | **Mujeres en el reclutamiento de base** |
| Objetivos: | • Aumentar la presencia femenina en aquellas áreas en las que está sub representada, a través de la incorporación de becarias de las Universidades de nuestra comunidad teniendo en cuenta aquellas carreras en las que la presencia femenina no es muy alta |
| Procedimiento: | • Ponerse en contacto con asociaciones (FEUZ, Universa, etc.), para obtener CVs de estudiantes del perfil requerido. |
| Responsable: | • Departamento de Recursos Humanos – Adient Automotive |
| Calendario: | • Acción continua. |
| Indicadores evaluación: | • % de estudiantes contratados en prácticas por sexo. |
| Frecuencia Valoración: | • Anual |

| Acción nº | 1.8 |
|---|---|
| Nombre acción: | **Fomentar – estimular candidaturas femeninas en interno** |
| Objetivos: | • Aumentar la presencia femenina en aquellas áreas en las que está sub representada. |
| Procedimiento: | • Cada vez que se haya de cubrir una vacante y se lance esta en interno, RR.HH. comunicará a los mandos que identifiquen a mujeres que consideren con potencial para desempeñar el puesto ofertado y les indiquen que consideran su candidatura válida y siempre y cuando cumplan los requisitos necesarios para el puesto. |
| Responsable: | • Departamento de Recursos Humanos – Adient Automotive |
| Calendario: | • Acción continua. |
| Indicadores evaluación: | • Se hace / no se hace (e-mail por proceso)<br>• Candidaturas femeninas en interno |
| Frecuencia Valoración: | • Anual |

**2) FORMACIÓN Y DESARROLLO**

**Propósito:** Incorporaremos políticas de igualdad tanto en la formación, promoción y desarrollo para garantizar que Adient Automotive cuenta con los perfiles más competentes.

| **Acción nº** | **2.1** |
|---|---|
| **Nombre acción:** | **Identificar sistemas en la planta que permitan que los trabajadores con permiso o reducción de jornada puedan acceder a la formación que se realice en su CAP y/o estén vinculadas a su puesto de trabajo (ej. manuales).** |
| **Objetivos:** | • Proporcionar a tod@s los emplead@s las mismas oportunidades en formación, independientemente de su jornada o situación. |
| **Procedimiento:** | • Analizar la viabilidad de adaptar el horario de la formación a la jornada de los empleados.<br>• Cuando esto no sea posible, entregarles un manual de la formación impartida en su CAP y dar opción a aclarar cualquier tema que dé lugar a dudas. |
| **Responsable:** | • Departamento de Recursos Humanos – Adient Automotive |
| **Calendario:** | • Acción continua |
| **Indicadores evaluación:** | • Manuales entregados<br>• Mecanismos alternativos utilizados |
| **Frecuencia Valoración:** | • Anual |

| **Acción nº** | **2.2** |
|---|---|
| **Nombre acción:** | **Ayudas a estudios a empleados.** |
| **Objetivos:** | • Fomentar en la plantilla la realización de estudios oficiales que capacitan para desempeñar otros puestos.<br>• Favorecer el desarrollo de los empleados. |
| **Procedimiento:** | • Disponer de fondo de 1.800 € para cada año de vigencia del Convenio.<br>• Regulación: para estudios oficiales. Abonar 50% de la matricula en todos los casos y el 100% si se aprueba todo el curso.<br>• En octubre se solicitan los pagos realizados y las notas obtenidas.<br>• Se abona lo correspondiente mediante transferencia bancaria. |
| **Responsable:** | • Departamento de Recursos Humanos – Adient Automotive |
| **Calendario:** | • En octubre de cada año. |
| **Indicadores evaluación:** | • Número de personas por sexo que han usado la ayuda |
| **Frecuencia Valoración:** | • Anual |

| **Acción nº** | **2.3** |
|---|---|
| **Nombre acción:** | **Registro y seguimiento de la formación por sexos.** |
| **Objetivos:** | • Fomentar la proporcionalidad de horas impartidas respecto a la plantilla. |
| **Procedimiento:** | • En los reportes de formación mantener el indicador sexo.<br>• Analizar desviaciones si se producen, determinar causas y acciones si procede |
| **Responsable:** | • Departamento de Recursos Humanos – Adient Automotive |
| **Calendario:** | • Acción continua - Final de mes en cada reporte mensual. |
| **Indicadores evaluación:** | • 100 % de las acciones formativas registradas con participación por sexo. |
| **Frecuencia Valoración:** | • Anual |

### 3) PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**Propósito:** Mantener en la política de prevención de riesgos laborales una atención específica a los riesgos para las mujeres en el lugar de trabajo, aplicando la perspectiva de género en la prevención.

| **Acción nº** | **3.1** |
|---|---|
| **Nombre acción:** | **Aplicación de la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos laborales.** |
| **Objetivos:** | • Aplicar el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. |
| **Procedimiento:** | • Una vez que se conozca el estado de embarazo, se debe impedir a la trabajadora realizar actividades que, de acuerdo con la evaluación de riesgos, suponga el riesgo de exposición a los mismos, cuando se suponga en peligro su seguridad o su salud o la del feto.<br>• En periodo de lactancia la trabajadora no podrá, en ningún caso, realizar actividades que, de acuerdo con la evaluación de riesgos, supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo, cuando se ponga en peligro su seguridad o su salud o la del niño durante el periodo de lactancia natural. |
| **Responsable:** | • Departamento de Recursos Humanos - HS&E |
| **Calendario:** | • Cada vez que se produzca la situación. |
| **Indicadores evaluación:** | • Situaciones evaluadas. |
| **Frecuencia Valoración:** | • Anual |

| **Acción nº** | **3.2** |
|---|---|
| **Nombre acción:** | **Gestión riesgo embarazo** |
| **Objetivos:** | • Facilitar la gestión de solicitud de la suspensión por riesgo durante el embarazo. |
| **Procedimiento:** | • Al conocer la situación comunicar a las empleadas los documentos que ellas deben aportar.<br>• Proporcionarles la documentación necesaria e indicarles pasos a seguir. |
| **Responsable:** | • Departamento de Recursos Humanos. |
| **Calendario:** | • Acción continua - cada vez que se produzca la situación. |
| **Indicadores evaluación:** | • Nº Documentaciones tramitadas. |
| **Frecuencia Valoración:** | • Anual |

### 4) CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y PERSONAL

**Propósito:** Disponer de una serie de medidas que faciliten a l@s emplead@s la conciliación entre su vida laboral y personal.

| **Acción nº** | **4.1** |
|---|---|
| **Nombre acción:** | **Flexibilidad en horario de entrada y salida en oficinas. Viernes tarde libre. Jornada de verano en horario de 8 a 15.** |
| **Objetivos:** | • Favorecer la conciliación de la vida laboral con la personal a través de la flexibilidad horaria. |
| **Procedimiento:** | • Establecer la medida general en el calendario laboral.<br>• Apoyar su cumplimiento. |
| **Responsable:** | • Departamento de Recursos Humanos. |
| **Calendario:** | • En la negociación actual del convenio. |
| **Indicadores evaluación:** | • Existe / no existe la medida en calendario - convenio |
| **Frecuencia Valoración:** | • Anual |

| **Acción nº** | **4.2** |
|---|---|
| **Nombre acción:** | **Flexibilidad en el cumplimiento de jornada reducida dentro del horario laboral para personal de oficinas** |
| **Objetivos:** | • Favorecer la conciliación de la vida laboral con la personal a través de flexibilidad horaria. |
| **Procedimiento:** | • Facilitar, siempre que sea posible, y se cumplan las horas establecidas, la flexibilidad en la realización de las mismas.<br>• Concienciar de la factibilidad de esta medida a los responsables de cada Departamento que tengan personas en esta situación. |
| **Responsable:** | • Departamento de Recursos Humanos / Director Departamento |
| **Calendario:** | • Acción continua: Cada vez que una persona se acoja a ello. |
| **Indicadores evaluación:** | • % de personas de oficinas en reducción de jornada que tienen flexibilidad horaria. |
| **Frecuencia Valoración:** | • Anual |

| Acción nº | 4.3 |
|---|---|
| **Nombre acción:** | **Elección de turno y horario en reducción de jornada por guarda legal o cuidado de ascendientes, así como concentración de la reducción en menos días; conforme a las regulaciones fijadas por la Legislación Laboral en cada momento.** |
| **Objetivos:** | • Favorecer la conciliación de la vida laboral con la personal. |
| **Procedimiento:** | • Comunicar esta posibilidad a los empleados cuando soliciten información sobre el tema.<br>• Aceptar las solicitudes siempre que sea posible |
| **Responsable:** | • Departamento de Recursos Humanos. |
| **Calendario:** | • Acción continua |
| **Indicadores evaluación:** | • % de personas en reducción de jornada por motivación de la misma sobre el total de la plantilla.<br>• % de personas en reducción de jornada por sexo. |
| **Frecuencia Valoración:** | • Anual |

| Acción nº | 4.4 |
|---|---|
| **Nombre acción:** | **Acumulación lactancia** |
| **Objetivos:** | • Facilitar a la persona que alargue el periodo de dedicación exclusiva a su hijo antes de volver al trabajo. |
| **Procedimiento:** | • Comunicar y facilitar la posibilidad de concentrar la lactancia en 10 días laborables a continuación de la baja maternal. |
| **Responsable:** | • Departamento de Recursos Humanos. |
| **Calendario:** | • Acción continua |
| **Indicadores evaluación:** | • % de personas que se acogen a esta posibilidad. |
| **Frecuencia Valoración:** | • Anual |

| Acción nº | 4.5 |
|---|---|
| **Nombre acción:** | **Disfrute de las vacaciones pendientes justo a continuación del periodo maternal y de lactancia.** |
| **Objetivos:** | • Facilitar a la trabajadora que alargue el periodo de dedicación exclusiva a su hijo antes de volver al trabajo. |
| **Procedimiento:** | • Comunicar y la concatenación de vacaciones pendientes (si las hubiera) con los periodos de maternidad y/o lactancia |
| **Responsable:** | • Departamento de Recursos Humanos. |
| **Calendario:** | • Acción continua |
| **Indicadores evaluación:** | • % de mujeres que se acogen a esta posibilidad al finalizar la maternidad. |
| **Frecuencia Valoración:** | • Anual |

| Acción nº | 4.6 |
|---|---|
| **Nombre acción:** | **Compensación Horas extras por tiempo de descanso** |
| **Objetivos:** | • Favorecer la conciliación de la vida laboral con la personal.<br>• Posibilidad de cubrir contingencias muy especiales de carácter personal que nuestro convenio no considera permiso retribuido. |
| **Procedimiento:** | • Ante solicitud, comunicar a los empleados: “Por acuerdo entre el trabajador/a y la Dirección de la empresa, se podrán compensar las horas extraordinarias realizadas por un tiempo equivalente de descanso en lugar de su retribución monetaria, acordando igualmente, en este caso el periodo de su disfrute”.. |
| **Responsable:** | • Departamento de Recursos Humanos / Director de Departamento |
| **Calendario:** | • Acción continua |
| **Indicadores evaluación:** | • Nº de ocasiones en las que se ha utilizado este mecanismo |
| **Frecuencia Valoración:** | • Anual |

BOPZ

**5) COMUNICACIÓN INTERNA Y CONCIENCIACIÓN**

**Propósito:** Establecer canales efectivos de comunicación y, a través de ellos, difundir las medidas contempladas en el Plan de I.O. creado por Adient Automotive. Dichos canales deben servirnos, además, como vías bi-direccionales de comunicación, haciendo que este plan sea flexible y participativo a todos nuestros empleados, independientemente de su sexo, en todas las áreas de la planta.

| **Acción nº** | **5.1** |
|---|---|
| **Nombre acción:** | **Sensibilización de la plantilla sobre la Igualdad** |
| **Objetivos:** | • Dar a conocer a la plantilla aquellas actividades que se produzcan dentro de la planta y que estén relacionadas con igualdad de sexo a través de los canales de comunicación disponibles en la planta. |
| **Procedimiento:** | • Mantener artículo fijo de Diversidad en la revista de la empresa.<br>• Celebración y divulgación de actos relacionados con la igualdad de sexo tales como. Día internacional de la mujer trabajadora. 8 de Marzo. Día Internacional contra la Violencia de género. 25 de Noviembre, Campaña anual corresponsabilidad doméstica (Casa Mujer del Ayto. Zaragoza), |
| **Responsable:** | • Departamento de Recursos Humanos – Adient Automotive |
| **Calendario:** | • Cada vez que se produzca una actividad. |
| **Indicadores evaluación:** | • 100% de las actividades programadas celebradas y difundidas |
| **Frecuencia Valoración:** | • Anual |

| **Acción nº** | **5.2** |
|---|---|
| **Nombre acción:** | **Divulgación del plan de igualdad** |
| **Objetivos:** | • Que la plantilla de Adient conozca el contenido del plan de igualdad. |
| **Procedimiento:** | • Dar a conocer la existencia y principales objetivos del plan de igualdad en el manual del empleado, reuniones de comunicación mensual, folletos informativos. |
| **Responsable:** | • Departamento de Recursos Humanos – Adient Automotive |
| **Calendario:** | • Nuevas incorporaciones: en la formación de acogida<br>• Como mínimo, cada 2 años, para el personal indefinido |
| **Indicadores evaluación:** | • 100% de la plantilla informada a través de los canales citados. |
| **Frecuencia Valoración:** | • Anual |

| **Acción nº** | **5.3** |
|---|---|
| **Nombre acción:** | **Registro por sexos de los medibles analizados en el diagnóstico.** |
| **Objetivos:** | • Mantener el registro por sexos en todos los medibles analizados en el diagnóstico realizados previamente a la definición del presente plan. |
| **Procedimiento:** | • Registrar por sexos aquella información analizada en el diagnóstico de situación. |
| **Responsable:** | • Departamento de Recursos Humanos – Adient Automotive |
| **Calendario:** | • Mensual/anual. |
| **Indicadores evaluación:** | • Registros realizados |
| **Frecuencia Valoración:** | • Anual |

| **Acción nº** | **5.4** |
|---|---|
| **Nombre acción:** | **Acceso a la información de planta independientemente de la jornada o situación laboral (baja maternal o baja suspensión riesgo).** |
| **Objetivos:** | • Mantener a toda la plantilla informada de lo que ocurra en su área, en la planta o en el negocio independientemente de su jornada o situación laboral (baja maternal o baja riesgo). |
| **Procedimiento:** | • Facilitar la información de reuniones de comunicación, Metal y Tal, etc. a empleados en situación de reducción de jornada que por su horario no pueden asistir a las mismas. |
| **Responsable:** | • Departamento de Recursos Humanos – Adient Automotive |
| **Calendario:** | • Cada vez que se produzca una comunicación. |
| **Indicadores evaluación:** | • 100% de la plantilla informada a través de los canales citados. |
| **Frecuencia Valoración:** | • Anual |

**6) RETRIBUCIÓN**

**Propósito y principio de actuación:** Adient Automotive garantiza una política retributiva no discriminatoria de tal manera que a igual puesto de trabajo corresponde un mismo salario independientemente del género de quien lo desempeñe.

BOPZ

**7) PROCEDIMIENTO DE ACOSO**

**Propósito:** Proporcionar a la plantilla medidas encaminadas a prevenir, detectar, denunciar y resolver las situaciones de acoso en el trabajo**.**

| **Acción nº** | **7.1** |
|---|---|
| **Nombre acción:** | **Procedimiento de Acoso** |
| **Objetivos:** | • Que la plantilla de Adient Automotive tenga a su disposición el procedimiento. |
| **Procedimiento:** | • Anexo 2 del presente Convenio.<br>• Difusión del mismo a la plantilla. |
| **Responsable:** | • Departamento de Recursos Humanos – Adient Automotive |
| **Calendario:** | • Nuevas incorporaciones: Procedimiento incluido en Manual de Acogida.<br>• Para plantilla indefinida, con carácter bi-anual. |
| **Indicadores evaluación:** | • Inclusión en Manual de Acogida<br>• Difusión según Calendario |
| **Frecuencia Valoración:** | • Anual |

**8) VIOLENCIA DE GÉNERO**

**Propósito:** Facilitar a los trabajadores víctimas de violencia de género la posibilidad de trasladarse de ciudad de domicilio.

| **Acción nº** | **8.1** |
|---|---|
| **Nombre acción:** | **Solidaridad con víctimas de violencia de género** |
| **Objetivos:** | • Facilitar que pueda rehacer su vida lejos del lugar donde han sufrido la violencia.<br>• Facilitar, en la medida de lo posible, a aquellos empleados que denuncien esta situación, el traslado a otras fábricas del grupo o, de otras fábricas del grupo a la de Alagón. |
| **Procedimiento:** | • Lograr un acuerdo entre los distintos Directores de Recursos Humanos del grupo para facilitar esta opción. |
| **Responsable:** | • Director de Recursos Humanos. |
| **Calendario:** | • Acción continua. |
| **Indicadores evaluación:** | • Cantidad de gente a las que se ha facilitado el trabajo fuera de Alagón o en Alagón. |
| **Frecuencia Valoración:** | • Anual |

3. Seguimiento del plan de igualdad de oportunidades

La vigencia del presente plan de igualdad es de carácter indefinido.

Se establece reunión anual para el análisis y valoración de las acciones definidas en el presente Plan de igualdad con los siguientes objetivos:

—Conocer el grado de cumplimiento de los Objetivos del plan.

—Analizar el desarrollo e impacto del plan.

—Valorar la continuidad y la validez de las acciones definidas en función del impacto (por ejemplo: si se constata que se requiere más tiempo para implantarlas o para que se consoliden, mayor o menor frecuencia, u otra forma de actuación).

—Identificar, en caso de ser necesario, nuevas acciones para fomentar y garantizar los objetivos definidos.

ANEXO 2

***Artículo 51 del convenio estatal del Metal***

Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

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, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

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, 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, si así lo solicita la persona afectada, 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.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

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.

ANEXO 3

***Grupos profesionales***

***Personal salaried.***

Grupo profesional I:

1. *Descripción general:*

El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento general de la empresa. Desempeña puestos de dirección y ejecución a nivel de los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales y la toma de decisiones o la participación en la toma de estas y su ejecución, la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de las políticas industriales (producción, calidad, logística, etc.), financiera, comercial, de Recursos Humanos e Informática.

2. *Funciones/puestos:*

• Puestos regionales de dirección • Gerente planta • Director-a departamento

3. *Titulación oficial requerida o asimilación:*

• Titulación universitaria de Grado Superior. Asimilación con titulación universitaria de grado medio con experiencia profesional equivalente y acreditada.

4. *Capacitación/homologación en caso de movilidad:*

• La correspondiente al período de adaptación al puesto y/o titulación/certificación/homologación adecuada a las funciones a desempeñar.

Grupo profesional II:

1. *Descripción general:*

Funciones que suponen tareas técnicas homogéneas y heterogéneas que pueden o no implicar responsabilidad de mando relacionadas con objetivos y con relevante grado de exigencia en autonomía, contenido intelectual o de gestión para la resolución de problemas y toma de decisiones, dentro de las directrices establecidas desde la dirección.

Funciones que suponen la integración, coordinación y, en su caso, supervisión de actividades realizadas por colaboradores en una misma unidad funcional o transversal respecto a otras unidades/funciones.

2. *Funciones/puestos:*

Sin detrimento de la polivalencia funcional y de los requisitos de cualificación mínima exigibles a cada puesto, se ubica a los trabajadores del grupo II en 2 niveles: II.A y II.B. Esta división obedece exclusivamente a la consideración de estar exento o no del convenio a nivel retributivo. El grupo II.A queda exento de convenio a nivel retributivo, fijándose estos conceptos de manera individual.

| Nivel II.A | Nivel II.B |
|---|---|
| • Puestos regionales | • HR Professional (técnico-a RRHH) |
| • Coordinador-a producción | • HS&E Professional (técnico-a HS&E) |
| • Coordinador-a calidad | • F&A Professional (técnico-a Finanzas) |
| • Jefe mantenimiento | • IT Professional (técnico-coordinador IT) |
| • Jefe pintura | • Técnico-a de Logística |
| • Jefe de matricería | • Executive Assisstant de Dirección |
| • Coordinador-a HS&E | • Técnico-a de CAD-Ingeniería |
| • Coordinador-a mejora continua | • Técnico de Mejora Continua |
| • Ingeniero-a fabricación | |
| • Ingeniero-a calidad | |
| • Ingeniero-a mejora continua | |

3. *Titulación oficial requerida o asimilación:*

• Titulación universitaria de Grado Medio o Superior. Asimilación con Titulación Formación Profesional/Secundaria de grado Superior con experiencia profesional equivalente y acreditada.

4. *Capacitación/Homologación en caso de movilidad:*

• La correspondiente al período de adaptación al puesto y/o titulación/certificación/homologación adecuada a las funciones a desempeñar.

Grupo profesional III:

1. *Descripción general:*

Funciones que suponen la realización de tareas y trabajos administrativos o técnico-administrativos consistentes en la gestión y ejecución de procesos y actividades que requieran adecuados conocimientos profesionales (contenidos, procedimientos, referentes legales, técnicos o tecnológicos, etc.), manejo de aptitudes prácticas, y moderadas iniciativa y toma de decisiones, cuya responsabilidad está limitada por supervisión, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2. *Funciones/puestos:*

| | | |
|---|---|---|
| • Administrativo-a Finanzas | • Administrativo-a calidad | • Administrativo-a HS&E |
| • Administrativo-IT | • Administrativo-a operaciones | • Administrativo-a compras no productivas |
| • Administrativo-a RR.HH. | • Administrativo-a logística | • Administrativo-a IT |

3. *Titulación oficial requerida o asimilación:*

• Titulación de Formación Profesional/Secundaria de Grado Superior. Asimilación con Titulación Secundaria de grado medio y experiencia profesional equivalente y acreditada.

4. *Capacitación/homologación en caso de movilidad funcional:*

• La correspondiente al período de adaptación al puesto y/o titulación/certificación/homologación adecuada a las funciones a desempeñar.

***Personal MOI***

Grupo profesional IV:

1. *Descripción general:*

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, y/o de gestión, y/o administrativas. Pueden o no implicar responsabilidad de mando. Las funciones consisten

en la gestión y ejecución de procesos y actividades que requieran adecuada especialización en conocimientos profesionales (contenidos, procedimientos, metodologías y métodos, referentes legales, técnicos o tecnológicos, etc.), y/o manejo de aptitudes prácticas (supervisión, tecnologías, máquinas, herramientas, programación, planificación, etc.), con moderada autonomía, iniciativa y toma de decisiones, cuya responsabilidad está limitada por supervisión o regulaciones, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2. *Funciones/puestos:*

| Nivel IV.A | Nivel IV.B | Nivel IV.C |
|---|---|---|
| • Técnico de mantenimiento (1) | • Supervisor (cualquier área funcional) | • Técnico de mantenimiento (3) |
| • Técnico de matricería (1) | • Técnico de mantenimiento (2) | • Técnico de matricería (3) |
| • Técnico de pintura (1) | • Técnico de matricería (2) | • Técnico de Pintura (3) |
| • Metrólogo-a | • Técnico de pintura (2) | • Técnico de calidad (cualquier área funcional) |
| • Gestor-a calidad | • | • Administrativo almacén mantenimiento |

(1) Quedarán ubicados en el nivel IV.A, —y exclusivamente a efectos de aplicación de tablas salariales—, aquellos trabajadores que a fecha de publicación de convenio desempeñaran las funciones o puestos indicados, siendo este el criterio prioritario para su ubicación en el citado grupo; y/u ostentaran las categorías profesionales precedentes como oficial 1.ª (en cualquiera de sus variantes).

(2) Quedarán ubicados en el nivel IV.B, —y exclusivamente a efectos de aplicación de tablas salariales—, aquellos trabajadores que a fecha de publicación de convenio desempeñaran las funciones o puestos indicados, siendo este el criterio prioritario para su ubicación en el citado grupo; y/u ostentaran las categorías profesionales precedentes como oficial 2.ª (en cualquiera de sus variantes) u otra categoría distinta.

(3) Quedarán ubicados en el nivel IV.C, —y exclusivamente a efectos de aplicación de tablas salariales—, aquellos trabajadores que a fecha de publicación de convenio desempeñaran las funciones o puestos indicados, siendo este el criterio prioritario para su ubicación en el citado grupo; y/u ostentaran las categorías profesionales precedentes como oficial 3.ª (en cualquiera de sus variantes), analista u otra categoría distinta.

3. *Titulación oficial requerida o asimilación:*

• Titulación universitaria de grado medio o titulación de formación profesional/ Secundaria de Grado Superior. Asimilación con titulación secundaria de primer grado y experiencia profesional equivalente y acreditada.

4. *Capacitación/homologación en caso de movilidad:*

• La correspondiente al período de adaptación al puesto y/o titulación/certificación/homologación adecuada a las funciones a desempeñar.

***Personal MOD***

Grupo profesional V:

1. *Descripción general:*

Puestos que suponen la realización de operaciones para la transformación de componentes en producto elaborado o semielaborado según la fase del proceso productivo. Igualmente comprende tareas/operaciones básicas de tipo técnico (mantenimientos de uso, ajustes, etc.), y/o de gestión, y/o administrativas de soporte y repercusión directa al proceso productivo y su control o gestión. Las funciones consisten en la realización de operaciones que requieran conocimientos y su aplicación de acuerdo a operativa de trabajo, procedimientos, normativas, etc.), y/o manejo de aptitudes prácticas (máquinas, herramientas, soldadura, informática, etc.); con moderada autonomía, iniciativa y toma de decisiones, cuya responsabilidad está limitada por supervisión o regulaciones, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2. *Funciones/puestos:*

• Especialista-operario
• Especialista-auxiliar
• Especialista-preparador
• Especialista-soldadura

3. *Titulación oficial requerida o asimilación:*

• Educación primaria finalizada. Según las funciones a realizar (soldadura, auxiliar, preparador, etc.); formación específica u homologación para esa función y/o experiencia profesional equivalente y acreditada.

4. *Capacitación/homologación en caso de movilidad:*

• La correspondiente al período de adaptación al puesto y/o titulación/certificación/homologación adecuada a las funciones a desempeñar.

Grupo profesional V.A.:

Se acuerda la desaparición del grupo V.A a partir del 1 de octubre de 2019. Cualquier trabajador de MOD que fuera contratado o estuviera con contrato Adient a partir del 1 de octubre de 2019 se incorporará o pasará automáticamente al grupo profesional V, con las atribuciones económicas que le correspondan a partir de esa fecha.

Procederá reflejarlo en las tablas salariales y de Horas extras del año 2019; pero ya no en las siguientes

ANEXO 4

***Permisos y licencias (1)***

(*) Si el hecho causante se produce en un día no laborable para el trabajador, el permiso comenzará a contar el primer día laborable siguiente.

| MOTIVO | PERMISO | DOCUMENTACIÓN A APORTAR |
|---|---|---|
| MATRIMONIO / PAREJA DE HECHO | *15 días naturales | Libro de Familia o certificado del juzgado |
| MATRIMONIO de hijos, padres o hermanos | 1 día natural | Libro de Familia o certificado del juzgado |
| ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE REQUIERA REPOSO DOMICILIARIO de Padres, cónyuge, hijos, padres políticos, hijos políticos, nietos, nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos | 2 días laborables, 4 con desplazamiento<br>(A opción del trabajador este permiso podrá fraccionarse, siendo previamente comunicado a la empresa, en cuatro medios días naturales consecutivos)<br>La licencia de dos días naturales podrá ser utilizada desde que se produzca el hecho causante y mientras persista el mismo, pudiendo utilizarse, a elección del trabajador o la trabajadora, en días sucesivos o alternos.<br>Los trabajadores en turno de noche podrán comenzar el permiso por intervención quirúrgica programada, en la jornada anterior a la de la intervención siempre que el número de días laborales del permiso resulte el mismo que si lo hubieran comenzado a usar o utilizar el día del hecho causante. | Certificado médico, o documento que acredite la gravedad o la necesidad de reposo domiciliario, así como el número de días)<br>Documento que acredite el parentesco |
| FALLECIMIENTO de cónyuge e hijos | *5 días naturales, 7 con desplazamiento | Documento en el que se acredite fallecimiento y parentesco |
| FALLECIMIENTO de padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos. | *3 días naturales, 5 con desplazamiento | Documento en el que se acredite fallecimiento y parentesco |
| FALLECIMIENTO de hijos, nietos, abuelos y hermanos (todos ellos políticos) | *2 días naturales. 4 con desplazamiento | Documento en el que se acredite fallecimiento y parentesco |
| LACTANCIA (hijo menor de 9 meses)<br>Se deberá elegir una u otra opción del cuadro siguiente al menos con 2 semanas de antelación a la finalización del periodo de maternidad | ✓ Ausencia de una hora en dos fracciones de media hora<br>✓ Reducción de jornada en media hora durante 9 meses<br>✓ Acumulación del tiempo de lactancia en 11 días laborables a contar desde el día siguiente a la finalización de la maternidad.<br>✓ A petición del trabajador o la trabajadora se podrá flexibilizar su utilización de forma distinta, debiendo acordarse de mutuo acuerdo dicha opción<br>✓ La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. | Libro de familia |
| EXÁMENES PRENATALES y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. | Tiempo indispensable | Justificante facultativo |
| TRASLADO DOMIICILIO HABITUAL | 1 día laborable | Certificado Oficial de empadronamiento |
| CUMPLIMIENTO DE DEBER PÚBLICO DE CARÁCTER INEXCUSABLE Y PERSONAL | Tiempo indispensable o el que marque la norma | Citación judicial, documento asistencia |
| DERECHO DE SUFRAGIO (Electores, presidencia, vocales e interventores) | Día de votación o reducción en 5 horas de la jornada del día siguiente | Certificado mesa electoral |

ANEXO 4

***Permisos y licencias (2)***

| MOTIVO | PERMISO | DOCUMENTACIÓN A APORTAR |
|---|---|---|
| ASISTENCIA A CONSULTA MÉDICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (MEDICO DE CABECERA) | Hasta el límite de 18 horas anual | Justificante del médico que acredita la asistencia |
| ASISTENCIA A ESPECIALISTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL | Tiempo necesario | Certificado del especialista con indicación de horas de entrada y salida. |
| ACOMPAÑAMIENTO DE hijos menores o discapacitados a PEDIATRA, MÉDICO DE CABECERA O ESPECIALISTA. | 16 horas al año (independientes de las 18 horas anuales para médico de cabecera) hasta que el hijo tenga 6 años. | Justificante del médico que acredite la asistencia |
| ACOMPAÑAMIENTO DE padres o madres que no puedan valerse por sí mismo y cónyuges o parejas de hecho al MÉDICO DE CABECERA O ESPECIALISTA | A descontar de las 18 horas de médico de cabecera del trabajador /a.<br>En caso de que los padres (o hijos en caso de acompañamiento de progenitores) trabajen ambos en la empresa no podrán disfrutar el permiso simultáneamente. | |
| EXAMENES PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO ACADÉMICO OFICIAL | Tiempo indispensable | Certificado del centro docente acreditando la asistencia al examen. |
| 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 | Por el tiempo indispensable siempre, en todos los casos, que deban tener<br>lugar dentro de la jornada de trabajo | Justificante de la entidad con indicación de los horarios de asistencia. |
| NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS O QUE DEBAN PERMANECER HOSPITALIZADOS A CONTINUACIÓN DEL PARTO. | Derecho a ausentarse del trabajo durante una hora mientras dure la hospitalización.<br>Derecho a la reducción de jornada hasta un máximo de 2 horas. | Certificado médico que acredite el hecho. |

| | | |
|---|---|---|
| CÁNCER de menor a cargo | 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 por 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 como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años | Acreditación del informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente. |
| Trabajadora Víctima violencia de género | La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. | Documento acreditativo. |

## ANEXO 5

### *Tablas salariales provisionales para 2019, 2020, 2021 y 2022*

**2019**

| Grupo Profesional | Tipo | Salario base | Salario bruto anual |
|---|---|---|---|
| I | Salaried | 1.661,71 € | 28.486,38 € |
| II.A | Salaried | 1.568,54 € | 26.889,19 € |
| II.B | Salaried | 1.493,96 € | 25.610,64 € |
| III | Salaried | 1.195,63 € | 20.496,48 € |
| IV.A | MOI | 49,92 € | 26.030,01 € |
| IV.B | MOI | 42,50 € | 22.162,43 € |
| IV.C | MOI | 39,66 € | 20.683,14 € |
| V | MOD | 38,70 € | 20.183,24 € |
| V.A | MOD | 36,79 € | 19.185,94 € |

**2020**

| Grupo Profesional | Tipo | Salario base | Salario bruto anual |
|---|---|---|---|
| I | Salaried | 1.703,25 € | 29.198,54 € |
| II.A | Salaried | 1.607,75 € | 27.561,42 € |
| II.B | Salaried | 1.531,31 € | 26.250,91 € |
| III | Salaried | 1.225,52 € | 21.008,89 € |
| IV.A | MOI | 51,17 € | 26.680,76 € |
| IV.B | MOI | 43,56 € | 22.716,49 € |
| IV.C | MOI | 40,65 € | 21.200,22 € |
| V | MOD | 39,67 € | 20.687,82 € |

**2021**

| Grupo Profesional | Tipo | Salario base | Salario bruto anual |
|---|---|---|---|
| I | Salaried | 1.745,83 € | 29.928,50 € |
| II.A | Salaried | 1.647,94 € | 28.250,46 € |
| II.B | Salaried | 1.569,59 € | 26.907,18 € |
| III | Salaried | 1.256,16 € | 21.534,11 € |
| IV.A | MOI | 52,45 € | 27.347,78 € |
| IV.B | MOI | 44,65 € | 23.284,40 € |
| IV.C | MOI | 41,67 € | 21.730,23 € |
| V | MOD | 40,66 € | 21.205,02 € |

**2022**

| Grupo Profesional | Tipo | Salario base | Salario bruto anual |
|---|---|---|---|
| I | Salaried | 1.789,48 € | 30.676,71 € |
| II.A | Salaried | 1.689,14 € | 28.956,72 € |
| II.B | Salaried | 1.608,83 € | 27.579,86 € |
| III | Salaried | 1.287,56 € | 22.072,46 € |
| IV.A | MOI | 53,76 € | 28.031,47 € |
| IV.B | MOI | 45,77 € | 23.866,51 € |
| IV.C | MOI | 42,71 € | 22.273,49 € |
| V | MOD | 41,68 € | 21.735,15 € |

## ANEXO 6

### *Tablas definitivas horas extras para 2019, 2020, 2021 y 2022*

**PRECIO HORAS EXTRAS 2019**

| Grupo Profesional | Horas extras normales | Horas extras festivas |
|---|---|---|
| IV.A | 15,72 € | 18,08 € |
| IV.B | 15,64 € | 17,99 € |
| IV.C | 14,35 € | 16,50 € |
| V - Especialista (Soldadura) | 15,18 € | 17,45 € |
| V - Especialista (Preparador) | 12,61 € | 14,48 € |
| V - Especialista (Auxiliar) | 12,40 € | 14,13 € |
| V y V.A | 11,63 € | 12,96 € |

**PRECIO HORAS EXTRAS 2020**

| Grupo Profesional | Horas extras normales | Horas extras festivas |
|---|---|---|
| IV.A | 16,11 € | 18,53 € |
| IV.B | 16,03 € | 18,44 € |
| IV.C | 14,71 € | 16,91 € |
| V - Especialista (Soldadura) | 15,56 € | 17,89 € |
| V - Especialista (Preparador) | 12,93 € | 14,84 € |
| V - Especialista (Auxiliar) | 12,71 € | 14,48 € |
| V | 11,92 € | 13,28 € |

**PRECIO HORAS EXTRAS 2021**

| Grupo Profesional | Horas extras normales | Horas extras festivas |
|---|---|---|
| IV.A | 16,51 € | 18,99 € |
| IV.B | 16,43 € | 18,90 € |
| IV.C | 15,08 € | 17,33 € |
| V - Especialista (Soldadura) | 15,95 € | 18,34 € |
| V - Especialista (Preparador) | 13,25 € | 15,21 € |
| V - Especialista (Auxiliar) | 13,03 € | 14,84 € |
| V | 12,22 € | 13,61 € |

**PRECIO HORAS EXTRAS 2022**

| Grupo Profesional | Horas extras normales | Horas extras festivas |
|---|---|---|
| IV.A | 16,92 € | 19,46 € |
| IV.B | 16,84 € | 19,37 € |
| IV.C | 15,46 € | 17,76 € |
| V - Especialista (Soldadura) | 16,35 € | 18,80 € |
| V - Especialista (Preparador) | 13,58 € | 15,59 € |
| V - Especialista (Auxiliar) | 13,36 € | 15,21 € |
| V | 12,53 € | 13,95 € |

ANEXO 7

***Tablas definitivas complementos salariales y extrasalariales para 2020, 2021 y 2022***

| | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Concepto | Medida valor | Incremento | Precios 2020 | Incremento | Precios 2021 | Incremento | Precios 2022 |
| AD PERSONAM | € / año según situación individual | 0,00% | Cantidad fija b / año | 0,00% | Cantidad fija b / año | 0,00% | Cantidad fija b / año |
| PLUS SUPERVISOR | € / año según acuerdo individual | 2,50% | Cantidad fija b / año | 2,50% | Cantidad fija b / año | 2,50% | Cantidad fija b / año |
| PLUS AUXILIAR DE LINEA | € / año | 2,50% | 1.370,38 € | 2,50% | 1.404,64 € | 2,50% | 1.439,76 € |
| PLUS PREPARADOR PRENSAS | € / año | 2,50% | 1.747,86 € | 2,50% | 1.791,56 € | 2,50% | 1.836,35 € |
| PLUS BFR | € / año según pacto colectivo | 0,00% | 142,10 € | 0,00% | 142,10 € | 0,00% | 142,10 € |
| PLUS SOLDADURA | € / día | 2,50% | 11,62 € | 2,50% | 11,91 € | 2,50% | 12,21 € |
| NOCTURNIDAD | € / noche | 2,50% | 12,38 € | 2,50% | 12,69 € | 2,50% | 13,01 € |
| PLUS FLEXIBILIDAD 1-16 VN/SM | € / jornada ef. trabajada | 2,50% | 71,75 € | 2,50% | 73,54 € | 2,50% | 75,38 € |
| PLUS FLEXIBILIDAD 1-16 ST | € / jornada ef. trabajada | 2,50% | 112,75 € | 2,50% | 115,57 € | 2,50% | 118,46 € |
| PLUS PUESTO | € / año según acuerdo individual | n/a | Cantidad fija b / año | n/a | Cantidad fija b / año | n/a | Cantidad fija b / año |
| PLUS FESTIVO | € / jornada ef. trabajada | 2,50% | 33,88 € | 2,50% | 34,73 € | 2,50% | 35,60 € |
| HORAS EXTRAS NORMALES | € / Hora | 2,50% | Según tablas anexo | 2,50% | Según tablas | 2,50% | Según tablas anexo |
| HORAS EXTRAS FESTIVAS | € / Hora | 2,50% | Según tablas anexo | 2,50% | Según tablas | 2,50% | Según tablas anexo |
| KILOMETRAJE (opción 2 Plus distancia y Kilometraje) | € / KM | 2,50% | 0,23 € | 2,50% | 0,23 € | 2,50% | 0,24 € |
| PLUS VIAJE | € / día completo si más de 1 día | 2,50% | 21,33 € | 2,50% | 21,86 € | 2,50% | 22,41 € |

| | | Importes brutos mensuales por tramos kilometricos *(Opción 1 Plus distancia)* | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Año | Incremento | ≥ 5 Km e < 10 Km | ≥ 10 Km e < 15 Km | ≥ 15 Km e < 20 Km | ≥ 20 Km e < 25 Km | ≥ 25 Kms |
| 2020 | 2,50% | 12,97 € | 15,32 € | 17,68 € | 20,03 € | 22,40 € |
| 2021 | 2,50% | 13,29 € | 15,71 € | 18,12 € | 20,53 € | 22,96 € |
| 2022 | 2,50% | 13,62 € | 16,10 € | 18,58 € | 21,04 € | 23,53 € |