

SECCIÓN QUINTA

Núm. 534

**DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA,
EMPLEO E INDUSTRIA**

**SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA
CONVENIOS COLECTIVOS**

Empresa Adient Automotive, S.L.

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Adient Automotive, S.L.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Adient Automotive, S.L., para los años 2023 a 2026 (código de convenio 500003852012003), suscrito el día 26 de octubre de 2023 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO., UGT y OSTA), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 2 de noviembre, requerida subsanación y presentada esta con fecha 18 de enero de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 22 de enero de 2024. — La subdirectora provincial de Trabajo, Ana Guiral Arijá.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.º Ámbito funcional y territorial

Art. 2.º Ámbito personal

Art. 3.º Ámbito temporal

Art. 4.º Denuncia y prórrogas

Art. 5.º Comisión paritaria

Art. 6.º Compensación

Art. 7.º Absorción

Art. 8.º Condiciones más beneficiosas o garantías personales

Art. 9.º Vinculación a la totalidad

CAPÍTULO II. POLÍTICA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Art. 10.º Política de empleo

Art. 11.º Jubilación parcial para la industria manufacturera, plan de bajas incentivadas y jubilación anticipada

Art. 12.º Ingreso en la plantilla

CAPÍTULO III. CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 13.º Jornada anual de trabajo

Art. 14.º Jornada ordinaria de trabajo: Sistemas de trabajo continuado, jornada partida

Art. 14.º bis: Sistema de jornada continuada extendida o de cliente.

Art. 15.º Horarios de trabajo

Art. 16.º Turnos

Art. 17.º Pausas y descanso del bocadillo

Art. 18.º Vacaciones

Art. 19.º Teletrabajo



CAPÍTULO IV. RÉGIMEN DE PERSONAL

- Art. 20.º Permisos y licencias
- Art. 21.º Igualdad entre hombre y mujer
- Art. 22.º Normas sobre la organización del trabajo
- Art. 23.º Clasificación profesional
- Art. 24.º Promoción interna

CAPÍTULO V. RETRIBUCIONES

- Art. 25.º Retribuciones
- Art. 26.º Conceptos retributivos a efectos legales
- Art. 27.º Incremento salarial
- Art. 28.º Revisión salarial
- Art. 29.º Consolidación de Complementos de puesto de trabajo
- Art. 30.º Mejora prestación IT

CAPÍTULO VI. DISPOSICIONES DE TIPO SOCIAL

- Art. 31.º Derechos reconocidos en la vida laboral
- Art. 32.º Excedencia
- Art. 33.º Transporte
- Art. 34.º Desplazamiento profesional
- Art. 35.º Anticipos
- Art. 36.º Ayudas a personas con discapacidad
- Art. 37.º Ayudas a estudios a personas trabajadoras
- Art. 38.º Prestación por invalidez o muerte
- Art. 39.º Comedor

CAPÍTULO VII. FORMACIÓN

- Art. 40.º Formación

CAPÍTULO VIII. DERECHOS SINDICALES

- Art. 41.º De los sindicatos y del comité de empresa

CAPÍTULO IX. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- Art. 42.º Seguridad, higiene y salud laboral
- Art. 43.º Comité de seguridad y salud
- Art. 44.º Medio ambiente
- Art. 45.º Vigilancia de la salud
- Art. 46.º Disminución de la capacidad en el trabajo
- Art. 47.º Prendas de trabajo y material de seguridad

CAPÍTULO X. RÉGIMEN DE DISCIPLINA LABORAL

- Art. 48.º General
- Art. 49.º Régimen disciplinario

CAPÍTULO XI. DISPOSICIÓN ADICIONAL

- Art. 50.º Indemnización por extinción de contratos causas art. 51 y 52 c) del ET

CAPÍTULO XII. DERECHO SUPLETORIO

CAPÍTULO XIII. ADHESIÓN AL ASECLA

ANEXO 1: Procedimiento abordaje en situaciones acoso. (Artículo 68 Convenio Estatal del Metal) 40

ANEXO 2: Grupos profesionales

ANEXO 3: Permisos y licencias

ANEXO 4: Tablas salariales provisionales SBA para 2023, 2024, 2025 y 2026

ANEXO 5: Tablas definitivas horas extras para 2023, 2024, 2025 y 2026

ANEXO 6: Tablas definitivas complementos salariales y extrasalariales 2023, 2024, 2025 y 2026



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 las personas trabajadoras incluidas 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 se aplicará a todas las personas trabajadoras 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 del grupo profesional I
- Dentro del grupo profesional II.A.: miembros del equipo de dirección y los puestos de central (denominados *above plant*).

A este personal excluido, 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 bruto anual 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 2023, 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 2026.

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 las personas trabajadoras 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 quince 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 personas trabajadoras de MOD fija de un 80%, a fecha de 31 de diciembre del año 2026 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 de la persona trabajadora.

4. A efectos de la duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción previstos en el artículo 15.2 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. Solo podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de Trabajo Temporal y Adient Automotive en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en los que Adient Automotive pudiera celebrar contratos de duración determinada, contratos fijos-discontinuos y contratos formativos, todo ello, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 11, 15 y 16 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o cualquier otra normativa o actualización que aplique en cada momento, incluidas aquellas reguladas en el convenio colectivo del Sector de la Industria, la tecnología y los servicios del Sector del Metal de Zaragoza.

Las personas trabajadoras contratadas por Empresas de Trabajo Temporal para ser cedidas a Adient Automotive tendrán derecho, durante los períodos de prestación de servicios en la misma, a la aplicación de las condiciones económicas y sociales establecidas en este convenio colectivo.

Adient procurará que la vía habitual de contratación sea directa y cuando sea posible, sin que ello impida la utilización de las ETT conforme a lo previsto por la ley.

Aquellas personas trabajadoras que hayan estado contratadas como ETT tendrán preferencia a la hora de ser contratadas por la empresa, siempre y cuando se cumpla con la legislación vigente (plazos legales).

6. Se podrá recurrir a contrataciones para cubrir turnos deficitarios. Esta situación se revisará por la empresa con cada persona trabajadora al cabo de un año de

N P O B

trabajo efectivo en el turno en el que ha sido contratado, teniéndose en cuenta en esta revisión la situación de cada persona trabajadora y las necesidades organizativas de la empresa en ese momento.

Artículo 11.º *Jubilación parcial para la industria manufacturera, plan de bajas incentivadas y supuestos de jubilación parcial y anticipada de carácter general.*

1. JUBILACIÓN PARCIAL Y PLAN DE BAJAS INCENTIVADAS.

Las personas trabajadoras que reúnan los requisitos legales para ello de acuerdo con la legislación vigente(*) en cada momento que regule la jubilación parcial para la industria manufacturera podrán acogerse bien a ella o a una baja incentivada de acuerdo con lo establecido en este artículo.

Por tanto lo contemplado en este artículo solo afecta a aquellas personas trabajadoras bajo el ámbito de aplicación del Real Decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre, es decir aquellas que realicen «directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como industria manufacturera.»

Plazo de solicitud: antelación mínima de dos meses antes de la fecha efectos.

Edad: 61 años (o la que establezca en cada momento la regulación sobre la jubilación parcial para las personas trabajadoras bajo el ámbito de aplicación de la normativa específica referida de la industria manufacturera).

Antigüedad: 6 años (o la que establezca en cada momento la regulación sobre la jubilación parcial para las personas trabajadoras bajo el ámbito de aplicación de la normativa específica referida de la industria manufacturera).

DOS ESCENARIOS POSIBLES:

1. Si la regulación actual de la jubilación parcial para la industria manufacturera se viera suprimida y ello supusiera la imposibilidad para las personas trabajadoras de la empresa que estaban bajo el amparo de dicha regulación pudieran acceder a esa modalidad de jubilación, estas tendrían la posibilidad de acogerse a una baja voluntaria incentivada con las condiciones establecidas en el último apartado de este artículo.

2. En el caso de que sea prorrogado el acuerdo de la industria manufacturera para la jubilación parcial, existen dos alternativas para las personas que se encuentren bajo el amparo de dicha regulación. La decisión de ofrecer una u otra opción corresponderá a dirección, en base a la situación existente en ese momento:

2.1 Formalización de un contrato de relevo que permita a la persona trabajadora acceder a la jubilación parcial. Para ello, 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.

2.2 Acogerse a una baja voluntaria incentivada con las condiciones establecidas en el último apartado de este artículo.

BAJAS VOLUNTARIAS INCENTIVADAS:

—Indemnización: La admisión de dicha adscripción determinará la extinción del contrato de trabajo de la persona trabajadora por causas objetivas, percibiendo por ello la indemnización prevista en el artículo 50 del presente convenio colectivo.

—Convenio especial: Cotización a la seguridad social hasta los 63 años, una vez consumida la prestación por desempleo y a fin de completar los períodos de cotización necesarios hasta alcanzar dicha edad.

—Veto: La empresa podrá vetar las adscripciones al plan de bajas voluntarias incentivadas cuando, en conjunto, las extinciones contractuales puedan superar los límites cuantitativos impuestos para los despidos objetivos individuales.

(*) El RDL 20/2018, de 7 de diciembre, modificó en su momento la D.T. 4.ª de la LGSS, añadiendo un nuevo apartado, el sexto, en el que regula la modalidad de jubilación parcial anticipada. Esta jubilación parcial anticipada es de aplicación exclusiva para la industria manufacturera y se rige por la normativa sobre regulación de la jubilación parcial vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto. Su aplicación se ha extendido hasta el 01/01/2024 mediante la modificación de la citada D.T. 4.ª de la LGSS por el Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre



2. JUBILACIÓN PARCIAL GENERAL.

Fuera de los supuestos específicos referidos en el artículo anterior, las personas trabajadoras podrán acceder a la jubilación parcial con contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 215.2 de la Ley General de la Seguridad Social o normativa que resulte de aplicación en cada momento.

La decisión de formalizar contrato de relevo será potestativa de la dirección y deberá acordarse entre la dirección y la persona trabajadora en todos sus términos y condiciones. Las personas trabajadoras 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.

Con relación al sistema especial de jubilación parcial sin contrato de relevo se acuerda que toda la persona trabajadora que cumpla los requisitos legalmente establecidos podrá voluntariamente acogerse a este sistema de jubilación parcial, siendo esta decisión vinculante para la dirección de la empresa.

3. JUBILACIÓN ANTICIPADA GENERAL.

En relación con el sistema especial de jubilación anticipada se acuerda que toda la persona trabajadora 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.

Artículo 12.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 las personas trabajadoras se realizarán a prueba, que será de:

- Grupo profesional V: hasta quince días
- Grupos profesionales III y IV: hasta un mes.
- Grupos profesionales I y II: hasta 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 las personas trabajadoras, según establece el artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 13.º *Jornada anual de trabajo.*

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

El tiempo de trabajo efectivo en jornada diaria ordinaria, 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, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Tanto al comienzo como a la finalización de la jornada de trabajo, todas las personas trabajadoras procederán a cumplimentar obligatoriamente los registros (fichaje) de entrada y salida del trabajo.

Artículo 14.º *Jornada ordinaria de trabajo: Sistemas de trabajo continuado 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.



Cuando una persona trabajadora entre en el turno de noche lo hará por tres semanas consecutivas, con las siguientes salvedades y a menos que voluntariamente se acuerde otra rotación:

—Dirección podrá asignar menos de tres semanas consecutivas de noche a cada persona trabajadora un máximo de dos veces al año.

A estos efectos no se tendrá en cuenta cuando esta asignación de menos de tres semanas consecutivas de noche se deba a una alteración de la demanda por parte de cliente que así lo requiera.

—Los períodos vacacionales no interrumpirán el cómputo de esas tres semanas consecutivas, considerándose como asignadas.

—De esta regulación se excluye a las personas trabajadoras en situación de reducción o adaptación de jornada.

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, de tarde o de noche, que se cubrirá mediante un equipo de trabajo.

2. La jornada partida adoptará, de forma general, un solo régimen de trabajo con los horarios establecidos en el artículo 15º.

Artículo 14.º bis *Sistema de jornada continuada extendida o de cliente.*

Este sistema de jornada 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 16 jornadas de trabajo por persona trabajadora y año de lunes a sábado tarde, salvo que la persona trabajadora dé su conformidad —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. En estas 16 jornadas estarían incluidas aquellas que vengan del año anterior.

La realización del trabajo en este sistema será considerada jornada ordinaria anual de la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras, 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 16, y/o 17 y/o 18 turnos:

Dirección podrá ampliar a 16, y/o 17 y/o 18 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 esta 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 justificará 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 18 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. Las personas trabajadoras que no roten a tres turnos podrán decidir no entrar en cuadrantes de 18 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 de exceso o defecto se podrán saldar fuera del cuadrante y hasta el 30 de junio del año siguiente 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 aquellas personas trabajadoras que estuvieran inscritos en él, salvo decisión voluntaria de las mismas.

Preavisos: Plazo y forma:

—Para el inicio o la prórroga de un cuadrante: Antelación mínima de 5 días naturales a la fecha de inicio o prórroga del cuadrante.

—Para la cancelación de un cuadrante iniciado o prorrogado: Antelación de 48 horas laborables a la fecha de cancelación.

—Forma: Para ambos casos, se considerará la comunicación efectivamente realizada a fecha de publicación del listado. Igualmente, la persona trabajadora recibirá comunicación individual en papel 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 a personas trabajadoras de los colectivos MOD y MOI cuando la carga de trabajo en estas jornadas sea inferior a 9 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. No obstante, se podrá trabajar en sábado tarde con carácter voluntario, fuera de cuadrante, con las condiciones de flexibilidad (plus + día de reequilibrio), si así lo decide la persona trabajadora.

Al igual que en el caso de los cuadrantes, los descansos por reequilibrio irán conectados al fin de semana salvo que la persona trabajadora y la dirección acuerden el día de descanso de manera distinta.

• Preavisos (antelación mínima) y forma:

—Para asignar la persona trabajadora el día que ha de venir a trabajar: Cinco días naturales.

—Para asignar a la persona trabajadora el día de descanso por la jornada realizada: 48 horas laborables.

—Para cancelar la asignación de un día de trabajo asignado: Cuarenta y ocho 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, la persona trabajadora recibirá comunicación individual en papel de manera previa al día efectivo de inicio o cancelación.

B. Indicar a la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora el día que no ha de venir a trabajar: Cuarenta y ocho horas laborables.

—Para asignar a la persona trabajadora el día de trabajo a recuperar: Cinco días naturales.

—Para cancelar la asignación de un día de No venir a trabajar: Cuarenta y ocho 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, la persona trabajadora recibirá comunicación individual en papel de manera previa al día efectivo de inicio o cancelación.

—Posibilidad de elección de los días de descanso: la persona trabajadora podrá elegir el día de descanso correspondiente al cuarto, el octavo, el decimosegundo y el

BN FP BO B

decimosexto sábado trabajado, de martes a jueves y siempre que en ese momento se generase saldo positivo. En caso contrario habría que esperar a generar saldo positivo para que la persona trabajadora pudiese elegirlo.

Se respetará el límite del 10% máximo de flotantes + flexibilidades de libre elección por CAP y turno como viene redactado en el calendario. (Se tendrían en cuenta ambos conceptos para el cálculo de ese 10%).

El plazo de preaviso de cancelación será de 48 horas laborales, como si fuera un flotante y se dispondrá hasta el 30 de junio del año siguiente para poder compensarlo.

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 16 jornadas por la persona trabajadora al año, salvo que la persona trabajadora dé su conformidad.

- Por cada jornada trabajada en viernes noche, sábado mañana y /o sábado tarde dentro de este sistema de flexibilidad, corresponderá 1 jornada de descanso para el reequilibrio de jornada ordinaria en cómputo anual.

- Las horas ordinarias quedarán saldadas a 30 de junio del año siguiente salvo que la persona trabajadora y Dirección pactarán voluntariamente el tiempo de descanso se pudiera realizar en otro momento. Se podrán trasladar 6 días como máximo de un año a otro.

- En caso de que fuese necesario aplicar un ERTE, los días trasladados de un año a otro serían asumidos por la empresa.

- Incentivo para los días a trabajar o descansar que pasen de un año natural hasta el 30 de junio del año siguiente.

- Flexibilidad positiva: días que la empresa debe a la persona trabajadora. Por cada día que pase de un año para otro, la persona trabajadora disfrutara 1,20 días de descanso. Los picos que queden pendientes de compensar a 30 de junio se abonaran al mismo precio que se abonarían las vacaciones. (Equivalente a un día de salario).

Deuda empresa --> persona trabajadora	Descanso	Saldo a cobrar
1 día (1,20)	1	0,20
2 días (2,40)	2	0,40
3 días (3,60)	3	0,60
4 días (4,80)	4	0,80
5 días (6)	6	0

- Flexibilidad negativa: días que la persona trabajadora debe a la empresa. Por cada día que pase de un año para otro, la persona trabajadora solo tendrá que recuperar 0,80 horas. Como las recuperaciones se producen en jornada completa, los picos que se generen y queden pendientes a 30 de junio, se abonaran en nómina al mismo precio que las vacaciones.

Deuda persona trabajadora	Descanso	Saldo a cobrar
1 día (0,80)	1	0,20
2 días (1,60)	2	0,40
3 días (2,40)	3	0,60
4 días (3,20)	4	0,80
5 días (4 días)	4	0



- Penalización por cancelaciones de flexibilidad asignada: Conforme a los plazos establecidos, Dirección podrá cancelar hasta dos veces la flexibilidad comunicada a la persona trabajadora sin que corresponda penalización alguna. A partir de la 3.^a cancelación la persona trabajadora 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 desarrollo, computará como una única cancelación. Las cancelaciones comunicadas fuera de plazo computarán como cancelación efectivamente comunicada, aunque persona trabajadora aceptara voluntariamente dicha cancelación.

- Voluntariedad: Las personas trabajadoras 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 las demás personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras para jornadas sueltas: Una vez asignado a la persona trabajadora A el día en que ha de venir a trabajar, este podrá cambiar la realización de la jornada asignada con la persona trabajadora B siempre que: B tenga polivalencia acreditada en la matriz de polivalencia para realizar las funciones de A; B acepte las condiciones comunicadas a A y; finalmente, que se solicite el cambio al supervisor/a al menos con 24 horas laborables de antelación. En este caso, no aplicarán los plazos de preaviso.

- Posibilidad de cambio voluntario entre personas trabajadoras para sábados dentro de cuadrante: Siempre que se tenga la polivalencia acreditada en la Matriz de Polivalencia mencionada en el punto anterior. Si hay acuerdo con otra persona trabajadora, se anulará el descanso correspondiente dentro de ese mismo cuadrante de acuerdo con lo siguiente:

En el caso de que una persona trabajadora cambie con una persona trabajadora B la realización de una jornada de flexibilidad asignada dentro de un cuadrante quedará automáticamente cancelada la jornada de descanso asignada en el cuadrante a una persona trabajadora A de la siguiente manera:

- Si el siguiente descanso que correspondiera fuera lunes y martes, el descanso que se cancelaría sería el martes.

- Si en el siguiente descanso lunes y martes de cuadrante, el martes fuera festivo, no se cancelaría ese lunes, sino que se saltaría al siguiente descanso asignado.

- Si el siguiente descanso que correspondiera fuera jueves y viernes, se cancelaría el jueves.

- Si en el siguiente descanso jueves y viernes de cuadrante el jueves fuera festivo, no se cancelaría el descanso de ese viernes, sino que se saltaría al siguiente descanso asignado.

- Si ambas personas trabajadoras estuvieran realizando un cuadrante, esta cancelación no se aplicaría.

- Flotantes: Si una persona trabajadora solicitara y le fuera concedido un flotante coincidente con una jornada de trabajo asignada previamente, la persona trabajadora 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 una persona trabajadora 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 de la persona trabajadora, ese día concreto de flexibilidad quedará sin efectos salvo que la persona trabajadora decidiera voluntariamente trabajarlo»

- Permisos retribuidos y bajas:

- Si a una persona trabajadora 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 venía 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora el día de descanso para reequilibrio de una asignación previa de flexibilidad al alza; esta persona trabajadora 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 artículo 33 de este mismo Convenio.

- **Pluses del sistema:**

—Plus flexibilidad: Para cada jornada efectivamente trabajada y, en cualquiera de las 2 formas operativas, la persona trabajadora percibirá los pluses indicados en la tabla resumen del anexo 6, y serán los siguientes para 2023:

- 76 euros en viernes-noche y sábado-mañana.

- 120 euros en jornada de sábado-tarde.

Artículo 15.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 17:15 hasta las 18:15 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 cuadro horario: Entrada: 08:00 horas. Salida: 15:00 horas.

Se establece un tiempo de 45 minutos para comer en el turno central, o el que se fije en el calendario laboral anual. Este tiempo no tienen la condición de trabajo efectivo, ni es retribuido.

Para las personas trabajadoras directas o indirectas 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 16.º Turnos.

Las personas trabajadoras mayores de 55 años podrán elegir el ir o no en el turno de noche.

Para las personas trabajadoras mayores de 55 años de MOD, siempre que haya un informe médico que acredite restricciones o condicionantes físicos de la persona trabajadora que le impidan ejercer a estas 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 cuarenta y ocho horas laborables, en caso contrario el cambio será voluntario.

Dirección podrá asignar un máximo de dos repeticiones de turno de tarde en semanas consecutivas, y dentro de cada semestre en el año natural, salvo que la persona trabajadora voluntariamente acepte o solicite específicamente superar ese máximo.

Cuadrantes de seis semanas en turno de tarde con el incentivo de 150€ durante todo el período. Este importe se mantiene fijo durante la vigencia del convenio y se pagará al finalizar el cuadrante, siempre y cuando la persona trabajadora sea polivalente para las zonas en las que se requieren personas trabajadoras en ese turno.

En caso de que haya más personas trabajadoras voluntarias que plazas para cubrir el cuadrante de tardes de seis semanas: la decisión será de la empresa en base a las necesidades organizativas y de producción en cada momento y la polivalencia de las personas trabajadoras voluntarias.

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

Artículo 17.º *Pausas y descanso del bocadillo.*

PAUSAS:

—Las pausas tienen por fundamento proporcionar a las personas trabajadoras afectadas un período de tiempo dentro de su jornada diaria de trabajo efectivo, independientemente del descanso del bocadillo que las personas trabajadoras tienen.

—En las áreas de producción, y dentro del tiempo efectivo de trabajo, la empresa mantendrá dos pausas de diez minutos retribuidos que cubrirán el descanso de las personas trabajadoras

—La dirección de la empresa establecerá el horario de estas pausas, su programación y disfrute de acuerdo con 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 las personas trabajadoras 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:

—Para las jornadas a turnos, 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 con 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 18.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 quienes ostenten un año de antigüedad en la empresa y, en su defecto, la parte proporcional que corresponda.



La dirección y los/as representantes de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras en relación con las vacaciones de verano, se considerará que las personas trabajadoras pertenecen 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 las personas trabajadoras con contrato eventual que hayan prestado servicios un mínimo de seis meses, se les reconocerá una semana de vacaciones en verano, debiendo la empresa preavisar su disfrute con una antelación mínima de veintiún días naturales.

A las personas trabajadoras 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 con 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 y los flotantes simultáneamente será vinculante para la dirección. Así mismo, en el caso de los flotantes concedidos a la persona con menos antigüedad del matrimonio o de la pareja de hecho, su concesión no topará el 10% de la CAP y turno.

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 a las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras por salario base y complementos salariales, en los términos a los que hacía referencia el artículo 70 de la derogada 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 estas. Recogido en el convenio colectivo del Sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal de Zaragoza.

Artículo 19.º *Teletrabajo.*

Exclusivo para las personas trabajadoras Salaried (personas trabajadoras de oficinas) y previo acuerdo con el responsable directo y en la siguiente situación: en caso de situaciones incapacitantes leves que no requieran acceder al a situación de incapacidad temporal (baja), las personas trabajadoras tendrán la opción de teletrabajar siempre que:

—Las funciones fundamentales de esa persona trabajadora pueden realizarse en esta modalidad y durante el período en el que dure la situación incapacitante leve.

—La duración de esa situación incapacitante leve no supere el plazo de una semana. En caso de que esta incapacitación tenga una duración mayor, requerirá de una nueva validación por el responsable directo.

CAPÍTULO IV
RÉGIMEN DE PERSONAL

Artículo 20.º Permisos y licencias.

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo especificado en el anexo 3.

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

—Aquellos permisos en los que se especifique de otra manera en el anexo 3.

—Cuando las personas trabajadoras no tuvieran 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 de las personas trabajadoras 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., 2023-2026, 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 de las personas trabajadoras

Artículo 21.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.

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a adoptar cuantas medidas sean necesarias para salvaguardar el derecho de todas las personas trabajadoras 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 22.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 las personas trabajadoras puedan ejercitar sus derechos en esta materia, también es potestativa la movilidad o redistribución de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, dificulte su profesionalidad, ni exijan un esfuerzo físico superior al normal.

Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

Con el objetivo de garantizar este derecho para todas las personas trabajadoras, la dirección y comité de empresa desarrollarán una política de desconexión digital.

Artículo 23.º Clasificación profesional.

1. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

a) Las personas trabajadoras con contrato laboral e incluidos dentro del ámbito personal del presente convenio serán clasificadas 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 (artículo 18.4 y 18.5 del RDL 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 de las personas trabajadoras 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 con 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 la persona trabajadora 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 2, Ámbito personal.

Se excluye expresamente de su ámbito al denominado personal «Exento». Son personal «Exento»:

- Los titulares del grupo profesional I.
- Dentro del grupo profesional II.A.: miembros del equipo de dirección y los puestos de central (denominados *above plant*).

A este personal excluido 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 previsto en las tablas salariales del presente convenio colectivo.

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 2.

Con el fin de adaptar los puestos de trabajo actualmente previstos en el convenio y añadir a las personas trabajadoras provenientes de Calatorao, se incluyen los siguientes cambios:

- Los técnicos de aprovisionamiento (MOI) quedaran integrados en el grupo IVC.
- Los técnicos de pintura actuales, tanto de Alagón como de Calatorao, quedarán incluidos en el grupo IVA.
- Los supervisores de producción pasarán al grupo IVA.
- Homogeneización de funciones, garantizando siempre el cumplimiento de los acuerdos previos.
- Atendiendo a esta homogeneización, los técnicos de línea actuales, que provienen del centro de trabajo de Calatorao pasarán a denominarse «Técnicos de mantenimiento», quedando integrados en esta estructura en el grupo IVC.
- Auxiliares de línea. Se actualizarán y entregarán funciones.
- Respecto al grupo IIA. Los integrantes de este grupo quedarían incluidos en el convenio a nivel retributivo, se excluye expresamente de su ámbito al denominado personal «Exento». Son personal «Exento»:



—Los titulares del grupo profesional I
 —Dentro del grupo profesional II.A.: miembros del equipo de dirección y los puestos de central (denominados «above plant»).

• Eliminar las referencias a las oficialías. Proviene del cambio de normativa en el cual se pasó de categorías profesionales a grupos profesionales. Se ha arrastrado la redacción del convenio del que aplico el cambio de categorías profesionales a grupos profesionales y hoy en día no tiene sentido.

Artículo 24.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 las personas trabajadoras de plantilla; y una vez definido que pueda ser cubierta por estas personas trabajadoras, 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 25.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 de las personas trabajadoras, serán satisfechas por quién 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 26.º Conceptos retributivos a efectos legales.

La retribución fija bruta anual (RBA) estará compuesta por:

1. Salario bruto anual (SBA) establecido en tablas:

—Salario convenio tablas.

—Dos pagas extras.

2. Complementos y variables personales fijos definidos en los apartados 2.1 y el apartado 2.2.1 del presente artículo, así como en el artículo 29.º (consolidaciones).

1) SALARIO BRUTO ANUAL:

1.1) Consideraciones generales aplicables durante la vigencia de este convenio:

Con el fin de simplificar la estructura retributiva se acomete la modificación de esta, que se materializa entre otros aspectos, en la desaparición del concepto retributivo carencia de incentivo a fecha 1 de enero de 2024.

En este sentido, a partir del 1 de enero de 2024, la cuantía que se ha percibido en el convenio anterior en los conceptos de carencia de incentivo y la parte de mejora voluntaria incluida en las tablas salariales detalladas en el anexo 4 del convenio colectivo de Adient Automotive 2019-2022, se subsume dentro del Salario bruto anual (SBA) correspondiente a cada grupo profesional. Su cuantía se distribuye entre el salario diario convenio tablas (365/366) o bien mensual y las dos pagas extraordinarias.

Hasta el 31 de diciembre de 2023, el salario bruto anual (SBA) estará compuesto por:

—Salario base.

—Carencia de Incentivo.

—Mejora voluntaria.

—Dos pagas extraordinarias (junio y diciembre).

A partir del 1 de enero de 2024, el salario bruto anual (sbA) está compuesto por:

—Salario convenio tablas.

—Dos pagas extraordinarias (junio y diciembre).

1.2) Salario convenio tablas: Será el establecido en la tabla reflejada en el anexo 4 del presente convenio colectivo.



1.3) Carencia de incentivo: A partir del 1 de enero de 2024 la cuantía que se percibía en concepto de carencia de incentivo hasta el 31 de diciembre de 2023, se subsume dentro del Salario bruto anual (SBA), manteniéndose con esta nueva distribución el importe íntegro del SBA percibido.

1.4) Pagas extraordinarias: su cuantía total anual será la establecida en la tabla reflejada en el anexo 4 del presente convenio más el complemento *ad personam* y la mejora voluntaria en su caso (MOI y SALARIED).

El salario bruto anual se percibirá distribuido en 12 mensualidades más dos pagas extraordinarias, de verano (junio) y de Navidad (diciembre).

Cada una de ellas se devengará proporcionalmente al tiempo de permanencia en la empresa, salvo acuerdos explícitos que lo modifiquen.

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 fijos:

• Mejora voluntaria: Es la cantidad adicional que la persona trabajadora percibe por encima de las tablas relativas al anexo 6.

Para aquellas personas trabajadoras MOI y Salaries que perciban este concepto, su retribución total será distribuida en 14 mensualidades iguales. Para personas trabajadoras MOD que perciban este concepto, la distribución será en doce pagas iguales (salario convenio, pagas extras y mejora voluntaria).

• Complemento *ad personam*: Sustitutivo de la antigüedad para aquellos que consolidaron aquel a 31 de diciembre de 1996 y para aquellas personas trabajadoras provenientes del centro de trabajo de Calatorao. Las cantidades correspondientes a este concepto no serán compensables ni absorbibles.

2.2) Complementos y variables de puesto:

2.2.1) Complementos de puestos fijos mensuales:

• Plus de supervisor/a : Es el que percibirá la persona trabajadora que desempeñe el puesto de supervisor/a y consistirá en una cantidad fija. Este plus solo se percibirá mientras se desempeñe el puesto de supervisor/a, y con los matices indicados en el artículo 29 respecto a la consolidación de estos pluses.

• Plus de auxiliar: Es el que percibirá la persona que desempeñe el puesto de auxiliar y consistirá en la cantidad bruta anual indicada en la tabla resumen del anexo 6 para cada año de vigencia del convenio. Este plus solo se percibirá mientras se desempeñe el puesto de auxiliar.

• Plus de preparador/a: Es el que percibirá la persona trabajadora que desempeñe el puesto de preparador/a de prensas y consistirá en la cantidad bruta anual indicada en la tabla resumen del anexo 6 para cada año de vigencia del convenio. Este plus solo se percibirá mientras se desempeñe el puesto de preparador/a.

• Plus puesto: Es el que percibirá la persona trabajadora 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 aquellas personas trabajadoras MOD y MOI que les fuera de aplicación en la firma del convenio 2015-2018. Consistirá en la cantidad bruta diaria indicada en la tabla resumen del anexo 6.

2.2.2) Variables de puesto diarios:

• Plus de soldadura: Es el que percibirá la persona trabajadora mientras desempeñe tareas de soldadura durante cuatro horas o más dentro de su jornada ordinaria y no lo tenga consolidado en complementos personales o por grupo profesional. Consistirá en la cantidad bruta diaria indicada en la tabla resumen del anexo 6 para cada año de vigencia del convenio.

• Complemento de nocturnidad: Lo percibirán las personas trabajadoras que presten sus servicios durante el período comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas, por cada jornada nocturna efectivamente trabajada. Consistirá en la cantidad bruta diaria indicada en la tabla resumen del anexo 6. Toda persona trabajadora 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.

CONVENIO

- 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 14.bis).

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

Consistirá en la cantidad bruta diaria indicada en la tabla resumen del anexo 6, para cada año de vigencia del convenio.

- Plus flexibilidad: Para cada jornada efectivamente trabajada y, en cualquiera de las 2 formas operativas, la persona trabajadora percibirá los pluses indicados en la tabla resumen del anexo 6 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 la persona trabajadora en ese momento, y de acuerdo con 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 la persona trabajadora en ese momento, salvo que provengan explícitamente de la opción de compensación de jornada ordinaria flexible, y de acuerdo con la regulaciones y límites establecidos por Ley o en el presente convenio.

Por acuerdo entre la persona trabajadora 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, la persona trabajadora dispondrá de treinta minutos para comer, retribuidos como tales.

Específico para las personas trabajadoras de oficinas (Salaried): La realización de horas fuera de la jornada ordinaria, siempre previa constatación de su necesidad y la validación 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 ratio de compensación en cuanto a la fórmula de cálculo que se utiliza para la MOD.

3) PERCEPCIONES DE CARÁCTER NO SALARIAL:

3.1) Plus distancia: La persona trabajadora tiene derecho a percibir este plus en tres situaciones distintas.

- *Situación 1:* Cuando la persona trabajadora 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, la persona trabajadora percibirá un importe mensual por la distancia entre su localidad de residencia y Adient Automotive.

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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 durante la vigencia del convenio se reflejan en el artículo 26, apartado 4).

- *Situación 2:* Personas trabajadoras que estaban adscritas al centro de trabajo de Calatorao y que residen en una población distinta de Alagón y en cuya localidad no tenga parada el servicio de transporte.

Estas personas trabajadoras percibirán el plus distancia en los términos previstos en el apartado previo (situación 1).

Adicionalmente a lo anterior, tendrán la opción de hacer uso del autobús desde la localidad más próxima a su localidad de residencia.

- *Situación 3:* Cuando la persona trabajadora tenga que venir a la planta fuera de su jornada ordinaria (HE's, formación, ...).

Lo percibirán aquellas personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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 3, 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, durante la vigencia del convenio será la del «kilometraje» indicado en la tabla resumen del anexo 6. La 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 del anexo 6. La 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) VALORES PLUS DISTANCIA 2023-2026:

	≥ 5 km <10 km.	≥ 10 km <15 km.	≥ 15 km <20 km.	≥ 20 km <25 km.	> 25 km.
Valor fijo durante la vigencia del convenio	20,00 €	25,00 €	30,00 €	35,00 €	40,00 €

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

Artículo 27.º *Incremento salarial.*

- 2023:

- SBA: Se acuerda un incremento del 4% sobre el salario bruto anual (salario base, pagas extras, mejora voluntaria y carencia de incentivo) establecido para el año 2022.

- Incremento de complementos y variables salariales y extrasalariales: Para el año 2023 se incrementarán en un 4% o valor conforme a lo reflejado en la tabla resumen del anexo 6.-

- Para el año 2023, se actualizarán los incrementos acordados y la paga de atrasos al mes siguiente de la fecha de publicación del convenio en el BOPZ.

- 2024:

- SBA: Se aplicará un incremento del 3% sobre el salario bruto anual establecido para el año 2023.

- Incremento de complementos y variables salariales y extrasalariales se incrementarán todos en un 3% respecto a los valores de 2023, con excepción del plus de puesto que se fijará siempre con carácter individual, y los complementos *ad personam* y BFR que mantendrán los valores 2023.



- 2025:

- SBA: Se aplicará un incremento del 3% sobre el salario bruto anual establecido para el año 2024.

- Incremento de complementos y variables salariales y extrasalariales se incrementarán todos en un 3% respecto a los valores de 2024, con excepción del plus puesto que se fijará siempre con carácter individual, y los complementos *ad personam* y BFR que mantendrán los valores 2024.

- 2026:

- SBA: Se aplicará un incremento del 2,5% sobre el salario bruto anual establecido para el año 2025.

- Incremento de complementos y variables salariales y extrasalariales se incrementarán todos en un 2,5% respecto a los valores de 2025, con excepción del plus puesto que se fijará siempre con carácter individual, y los complementos *ad personam* y BFR que mantendrán los valores 2025.

Artículo 28.º *Revisión salarial.*

- Revisión del SBA y mejora voluntaria: Finalizado cada año de vigencia del convenio, si el IPC interanual en diciembre fuera superior al incremento inicial pactado, se aplicará un incremento adicional máximo sobre el SBA y la mejora voluntaria de hasta el 1% con efecto 1 de enero con la correspondiente actualización de las tablas del Salario Bruto Anual y la mejora voluntaria.

Corresponderá el abono de atrasos hasta el citado máximo de un 1% sobre el SBA y la mejora voluntaria que se hará efectivo durante el primer trimestre del año siguiente.

- A la finalización de los cuatro años de convenio: Si el IPC acumulado de los cuatro años fuera superior al acumulado entre incrementos y revisiones, las personas trabajadoras percibirían una paga única excepcional consolidable por un importe equivalente a la diferencia, sin que la suma de esta paga única más los incrementos y revisiones ya percibidos, puedan superar el 14%. En caso de que se superase el 14%, se abonaría una paga única no consolidable por la diferencia entre los importes ya consolidados en las revisiones anuales y el IPC real.

- En anexo 4 se establecen las tablas salariales provisionales para el SBA correspondientes a los años 2023; 2024; 2025 y 2026. En caso de que el IPC real fuera inferior o igual al% 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.

- En anexo 5 se establecen las tablas salariales definitivas para los valores de las horas extras correspondientes a los años 2023, 2024, 2025 y 2026.

Artículo 29.º *Consolidación de complementos de puesto de trabajo.*

Aquellas personas trabajadoras que a partir del 1 de enero de 2006 estuvieran percibiendo los complementos de puesto de soldador/a, auxiliar o preparador/a de prensas; y que, durante 675 días para el plus de soldadura, o 1.095 días para el plus de auxiliar y preparador/a; presten o hayan prestado servicios percibiendo éstos, 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.

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/as de producción:

a) Aquellos supervisores/as de Producción que a 1 de enero de 2019 estuvieran ejerciendo el puesto de trabajo de «supervisor/a de producción»; y que en esa fecha llevaran diez o más años ejerciendo ese puesto en la empresa; el 100% del plus que pudieran estar percibiendo se les consolidará.

b) Por otro lado, aquellos supervisores/as 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 30.º Mejora prestación IT.

A) ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL:

La empresa, y durante 18 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 convenio tablas, 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 convenio tablas 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 18 meses como máximo, se percibirá el 100% del salario fijo mensual (salario convenio tablas, 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 18 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 convenio tablas, mejora voluntaria y complemento ad personam) y durante 18 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 convenio tablas, mejora voluntaria y complemento ad personam), y hasta un máximo de 18 meses, por cada día que la persona trabajadora este hospitalizado (Seguridad Social) con pernocta. La persona trabajadora 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 31.º Derechos reconocidos en la vida laboral.

Además de todas las disposiciones legales aplicables en estos casos, la empresa y el comité conjuntamente velarán por la salud de las mujeres embarazadas, buscando los puestos de trabajo más idóneos posibles para su situación.

Artículo 32.º Excedencia.

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

NO P O B

El tiempo que la persona trabajadora permanezca en excedencia no será computable a ningún efecto de su antigüedad.

La persona trabajadora 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 por cuidado de hijo: El período de excedencia por cuidado de hijo al que hace referencia el artículo 46.3 E.T. se amplía hasta los 4 años del menor a todos los efectos y en los términos que se recogen en el mencionado artículo.

3. Excedencia de dos meses continuados con garantía de reincorporación en el mismo puesto: Las personas trabajadoras 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 con lo siguiente:

a) Esta excedencia tiene como objeto exclusivo el cuidado de familiares de hasta 2º 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, la persona trabajadora 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) La persona trabajadora 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 la persona trabajadora. 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. La persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora, si han transcurrido cuatro años desde el final de dicha excedencia, salvo pacto en contra.

d) El tiempo que la persona trabajadora 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 toda persona trabajadora 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% de las personas trabajadoras de mano de obra indirecta de cada una de sus áreas funcionales indicadas a continuación: Calidad, matricería, pintura, mantenimiento, producción (supervisores); garantizando como mínimo una persona por área funcional en aquellas áreas donde el 5% fuera inferior a una persona; siendo igualmente vinculante para la dirección si se cumplen todos los requisitos. En el caso las personas trabajadoras de oficinas, la autorización a esta excedencia será potestativa.



Artículo 33.º *Transporte.*

Adient Automotive tiene establecido un servicio de transporte entre Calatayud y Alagón 1-2 y entre Zaragoza y Alagón 1 y 2, 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.

Cuando en un turno de fin de semana o festivo haya al menos treinta personas trabajando en el mismo centro de trabajo se establecerá un mínimo de dos rutas desde Zaragoza a Alagón 1 y 2.

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 34.º *Desplazamiento profesional.*

Cuando la persona trabajadora (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 anexo 6 y denominado como «Plus viaje» (aparte de los gastos de viaje y manutención).

Artículo 35.º *Anticipos.*

La persona trabajadora 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.

En caso de extinción de la relación laboral, se podrá descontar de la liquidación los importes correspondientes a los anticipos entregados a cuenta del salario.

Artículo 36.º *Ayudas a personas con discapacidad.*

Como complemento a las prestaciones para estas contingencias por la seguridad social, se establece una ayuda durante la vigencia de este convenio de 150 euros/año, para las personas trabajadoras que tengan algún hijo o hija con discapacidad.

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

Artículo 37.º *Ayudas a estudios a personas trabajadoras.*

Para la formación y promoción humana de las personas trabajadoras, la dirección de la empresa continúa con el fondo de 5.000 euros para cada año de vigencia del convenio, para conceder ayudas a estudios oficiales, a las personas trabajadoras que lo soliciten pudiendo cubrir como máximo 600 euros por persona y año en caso de aprobar todas las asignaturas y 300 euros por persona y año en el resto de los casos.

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 38.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 a la persona trabajadora la cantidad que se estipule para cada año en el convenio del Sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal de la provincia de Zaragoza para este motivo, a tanto alzado y por una sola vez, si el derecho a su devengo se produce a partir de los cuarenta y cinco 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 de éste, o en su defecto los derechohabientes.

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

Artículo 39.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 13:00 horas y termina a las 15:00 horas.

Las personas trabajadoras que utilicen el servicio de comedor por motivo de horas extras dispondrán de este servicio gratuitamente, cuando las horas extras se hayan solicitado en el mismo día.

La persona trabajadora 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 tique de comida.

CAPÍTULO VII

FORMACIÓN

Artículo 40.º *Formación.*

La dirección y la Representación de las personas trabajadoras comparten la necesidad de otorgar una atención creciente a la formación profesional de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras.

Para ello, la representación legal de las personas trabajadoras 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 41.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 todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, admitir que las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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.

BOFN

En el seno del comité de empresa se podrán crear comisiones dedicadas 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras.

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 las personas trabajadoras afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostente la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará de la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. Las personas trabajadoras 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 deducciones, 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 las personas trabajadoras en activo que ostentará 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 de este.

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 «status» 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 estas en centros de formación y capacitación de la empresa.

1.3. Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales, establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras 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 éste 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 personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora, 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 las demás las personas trabajadoras, 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 debido al 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 las personas trabajadoras en la empresa Adient Automotive S.L.U., 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/as Sindicales, que pudieran derivarse en el ejercicio de la actividad de representación de las personas trabajadoras

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

CAPÍTULO IX

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 42.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 todas las personas trabajadoras sobre la base de la participación de los representantes de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras, permita la participación de éstos en la evaluación y propuesta de mejora de las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo.

Los/as delegados/as de Prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

El número de delegados/as de prevención se determinará de acuerdo con el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los/as delegados/as 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 43.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/as 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 44.º *Medio ambiente.*

Los representantes de las personas trabajadoras tendrán derecho a información sobre la gestión ambiental de la empresa.



Artículo 45.º *Vigilancia de la salud.*

Todas las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras los servicios médicos para efectuar los reconocimientos médicos anuales, específico a cada puesto de trabajo (según el mapa de riesgos).

A las personas trabajadoras cuyo turno no coincida con el del reconocimiento médico se le abonará el kilometraje y se le garantizará el tiempo equivalente de descanso al tiempo empleado en dicho reconocimiento ya sea al inicio o final del turno anterior o posterior.

Artículo 46.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 aquellas personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora y puestos que puede desempeñar, oídos previamente los representantes de las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora sobre el puesto o puestos de trabajo que puede ocupar la persona trabajadora 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, la persona trabajadora se reintegrará a la situación de régimen normal de trabajo.

Artículo 47.º *Prendas de trabajo y material de seguridad.*

A todas las personas trabajadoras, que por el desempeño de su puesto de trabajo sea necesario la utilización de prendas de trabajo, se les entregará dos equipos, compuesto por dos pantalones, dos sudaderas o una sudadera y una chaqueta (a elección de las personas trabajadoras), dos polos y dos camisetas.

En verano se proporcionará ropa más ligera adecuada a las temperaturas y en invierno ropa específica para aquellos puestos que la requieran.

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 las personas trabajadoras 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 estos; sin perjuicio de que, en caso de deterioro o roturas, puedan producirse las renovaciones necesarias.

Los equipos de protección individual se entregarán según las características personales de la persona trabajadora.

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 48.º *General.*

La dirección de la empresa tendrá la facultad de efectuar la movilidad funcional o distribución de las personas trabajadoras con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, y de acuerdo con el artículo 39 del E.T. Las personas trabajadoras que se negarán a cumplirlas podrán ser objeto de las medidas que correspondan conforme al régimen disciplinario.

Artículo 49.º *Régimen disciplinario.*

Se suscribe el acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal, Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, publicado en el BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022, recogido en el artículo 62 de este, y cualquier actualización posterior.

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

CRITERIOS GENERALES.

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

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

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras 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 sesenta días naturales después de la firmeza de la sanción. En caso de no impugnación, el plazo será de noventa días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

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

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

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 68 del IV Convenio colectivo Estatal de la Industria, de las nuevas Tecnologías y de los Servicios del Sector Metal (ver anexo 1)

8. En los casos de acoso sexual y por razón de sexo se estará al protocolo acordado e incluido en el Plan de Igualdad. Este protocolo se actualizará conforme a lo detallado en los planes de igualdad sucesivos que se vayan aprobando.

A. FALTAS LEVES. Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos 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 las personas trabajadoras, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia de este 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 P O B

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

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 al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

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

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia de este 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 comportamiento para las personas.

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

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

m) Acoso sexual: Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

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

N P O B

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

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

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

SANCIÓNES.

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 50.º *Indemnización 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 concurren 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 56.1 del Estatuto de los Trabajadores excepto para las personas trabajadoras a las que sea de aplicación transitoria undécima del Estatuto de los Trabajadores el n.º 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 IV ASECLA (Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón), publicado en el BOA el 25 de mayo de 2022, así como al Reglamento que disciplina su funcionamiento.

ANEXO 1

Artículo 68 del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, de las Nuevas Tecnologías y de los Servicios del Sector Metal

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO.

I. La dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes, tal como se definen estas faltas en el artículo 49 apartado C m) y n), y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

II. *PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.*

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de dos personas, y si así lo solicita la persona afectada, podría ampliarse a una tercera persona más, miembro de la representación legal de las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras la situación planteada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

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

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

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

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

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

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

ANEXO 2

Grupos profesionales**PERSONAL SALARIED**• *GRUPO PROFESIONAL I:*

1. Descripción general:

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo planifican, 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 las personas trabajadoras del grupo II en dos niveles: II.A y II.B.

Nivel II. A	Nivel II. B
• Puestos regionales y grupo	• 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-a Mantenimiento	• IT Professional
• Jefe-a Pintura	• Técnico-a de Logística
• Jefe-a de matricería	• Executive Assistant de Dirección
• Coordinador-a HS&E	• Técnico-a de CAD – Ingeniería
• Coordinador -a Logística	• Técnico de Mejora Continua
• Coordinador-a IT	
• Coordinador-a Mejora Continua	
• Ingeniero-a Fabricación	
• Ingeniero-a Calidad	
• Ingeniero-a Mejora Continua	
• Launch Manager	
• Ingeniero-a de lanzamientos/Change Engineer	

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 otras personas trabajadoras

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	

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, ...); con moderada autonomía, iniciativa y toma de decisiones, cuya responsabilidad está limitada por supervisión o regulaciones, pudiendo ser ayudados por otras personas trabajadoras.

2. Funciones/puestos:

Nivel IV. A	Nivel IV. B	Nivel IV.C
• Técnico -a de Mantenimiento	• Técnico de Mantenimiento	• Técnico-a de Mantenimiento
• Técnico -a de Matricería	• Técnico de Matricería	• Técnico-a de Matricería
• Técnico -a de Pintura	• Técnico de Pintura	• Técnico-a de Pintura
• Metrólogo-a		• Técnico-a de Calidad (cualquier área funcional)
• Gestor-a Calidad		• Técnico-a de aprovisionamiento
• Supervisor-a (cualquier área funcional)		• Administrativo-a Almacén Mantenimiento

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...), 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 con operativa de trabajo, procedimientos, normativas, etc.), y/o manejo de aptitudes prácticas (máquinas, herramientas, soldadura, informática.); con moderada autonomía, iniciativa y toma de decisiones, cuya responsabilidad está limitada por supervisión o regulaciones, pudiendo ser ayudados por otras personas trabajadoras

2. Funciones/puestos:

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

3. Titulación oficial requerida o asimilación:

Educación primaria finalizada. Según las funciones a realizar (soldadura, auxiliar, preparador, ...); 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.



ANEXO 3

Permisos y licencias (1)

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

Motivo	Permiso	Documentación que 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
ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN, O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE REQUIERA REPOSO DOMICILIARIO de Padres, pareja de hecho, parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, familiares consanguíneos de la pareja de hecho, cualquier persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y necesite cuidados.	5 días laborales (mientras persista el hecho causante). (A opción de la persona trabajadora este permiso podrá fraccionarse, siendo previamente comunicado a la empresa, en diez medios días laborales consecutivos) La licencia de cinco días laborales podrá ser utilizada desde que se produzca el hecho causante y mientras persista el mismo, pudiendo utilizarse, a elección de la persona trabajadora, en días sucesivos o alternos. Las personas trabajadoras 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) Documento que acredite el parentesco
ASISTENCIA MÉDICA EN BOXES (urgencias) de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	2 días naturales, 4 con desplazamiento. (A opción de las personas trabajadoras este permiso podrá fraccionarse, siendo previamente comunicado a la empresa, en cuatro medios días naturales consecutivos) 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 de las personas trabajadoras en días sucesivos o alternos. Las personas trabajadoras 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 y documento que acredite parentesco.
PRUEBAS MÉDICAS QUE REQUIERAN REPOSO (oftalmológicas, con anestesia o sedación, colonoscopia, tratamientos de quimioterapia, radioterapia o con inmunodepresores)	1 día laborable. Visita especialista.	Certificado médico o documento que acredite la asistencia y la necesidad de reposo.
MOTIVOS FAMILIARES URGENTES E IMPREVISIBLES, RELACIONADOS CON FAMILIARES O PERSONAS CONVIVIENTES , en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.	4 días al año. Este permiso podrá utilizarse por horas o por días hasta sumar un total de 4 días al año.	Justificante acreditativo
FALLECIMIENTO de cónyuge e hijos	*5 días naturales, 7 con desplazamiento. El día de inicio de este permiso será elegible por la persona trabajadora entre el día del fallecimiento y el del sepelio del familiar.	Documento en el que se acredite fallecimiento y parentesco
FALLECIMIENTO de padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos.	*3 días naturales, 5 con desplazamiento. El día de inicio de este permiso será elegible por la persona trabajadora entre el día del fallecimiento y el del sepelio del familiar.	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. El día de inicio de este permiso será elegible por la persona trabajadora entre el día del fallecimiento y el del sepelio del familiar.	Documento en el que se acredite fallecimiento y parentesco

Motivo	Permiso	Documentación que aportar
LACTANCIA (hijo menor de 9 meses) Se deberá elegir una u otra opción del cuadro siguiente al menos con 2 semanas de antelación a la finalización del período de maternidad	— Ausencia de una hora en dos fracciones de media hora. Reducción de jornada en media hora durante 9 meses. — Acumulación del tiempo de lactancia en quince días laborables a contar desde el día siguiente a la finalización de la maternidad. — A petición de la persona trabajadora se podrá flexibilizar su utilización de forma distinta, debiendo acordarse de mutuo acuerdo dicha opción. —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 DE DOMICILIO HABITUAL	1 día laborable que podrá ser disfrutado hasta 3 meses después del hecho causante.	Certificado Oficial de empadronamiento
CUMPLIMIENTO DE DEBER PÚBLICO DE CARÁCTER INEXCUSABLE Y PERSONAL	Tiempo indispensable o el que marque la norma. El desempeño de la función de jurado se considerará deber público de carácter inexcusable y personal.	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
ASISTENCIA A CONSULTA MÉDICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (MÉDICO DE CABECERA)	Hasta el límite de 18 horas anual. En el caso de que la persona trabajadora preste sus servicios en turno de noche esta persona podrá adelantar la salida o retrasar la entrada en el tiempo necesario, para hacer efectiva esta licencia.	Justificante del médico que acredite la asistencia
ASISTENCIA A ESPECIALISTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	Tiempo necesario. En el caso de que la persona trabajadora preste sus servicios en turno de noche esta persona podrá adelantar la salida o retrasar la entrada en el tiempo necesario, para hacer efectiva esta licencia.	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. A descontar de las 18 horas de médico de cabecera de la persona trabajadora si el niño es mayor de 6 años y menor de edad. Se incluye la estancia en domicilio preceptiva si así lo indica el facultativo. En el caso de que la persona trabajadora preste sus servicios en turno de noche esta persona podrá adelantar la salida o retrasar la entrada en el tiempo necesario, para hacer efectiva esta licencia.	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 de la persona trabajadora. 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. En el caso de que la persona trabajadora preste sus servicios en turno de noche esta persona podrá adelantar la salida o retrasar la entrada en el tiempo necesario, para hacer efectiva esta licencia.	Justificante del médico que acredite la asistencia
REALIZACIÓN DE TRÁMITES OFICIALES u otros similares, debidamente justificadas para hijos menores que sufran acoso escolar.	10 horas al año.	Justificante acreditativo
EXÁMENES PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO ACADÉMICO OFICIAL.	Tiempo indispensable	Certificado del centro docente acreditando la asistencia al examen.

N
P
O
B

Motivo	Permiso	Documentación que aportar
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 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. 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. Cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en los que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que, en el momento de la solicitud, se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Así mismo se mantendrá el derecho a esa reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.	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.
PERMISO NO RETRIBUIDO: Asistir al sepelio de familiar hasta 3er grado de consanguinidad	4 horas	Documento acreditativo del fallecimiento y parentesco.



ANEXO 4

Tablas salariales provisionales para 2023, 2024, 2025 y 2026

2023					2024					
Grupo Profesional	Tipo	Salario base	Salario convenio tablas (día/mes)	Salario bruto anual	Grupo Profesional	Tipo	Salario convenio tablas (día/mes)	Paga Extra Verano	Paga Extra Navidad	Salario Bruto Anual
I	Salaried	1.994,05 €	2.514,97 €	34.183,71 €	I	Salaried	2.514,94 €	2.514,97 €	2.514,97 €	35.209,22 €
II.A	Salaried	1.882,24 €	2.373,93 €	32.267,07 €	II.A	Salaried	2.373,93 €	2.373,96 €	2.373,96 €	33.235,08 €
II.B	Salaried	1.792,76 €	2.261,04 €	30.732,81 €	II.B	Salaried	2.261,05 €	2.261,04 €	2.261,04 €	31.654,79 €
III	Salaried	1.434,76 €	1.809,54 €	24.595,80 €	III	Salaried	1.809,55 €	1.809,54 €	1.809,54 €	25.333,67 €
IV.A	MOI	59,91 €	75,35 €	1.036,06 €	IV.A	MOI	75,35 €	2.298,07 €	2.298,07 €	32.173,14 €
IV.B	MOI	50,99 €	64,15 €	884,94 €	IV.B	MOI	64,15 €	1.956,58 €	1.956,58 €	27.392,79 €
IV.C	MOI	47,59 €	59,87 €	818,80 €	IV.C	MOI	59,87 €	1.825,99 €	1.825,99 €	25.564,39 €
V	MOD	46,45 €	58,42 €	791,92 €	V	MOD	58,42 €	1.781,85 €	1.781,85 €	24.946,52 €

2025					2026						
Grupo Profesional	Tipo	Salario convenio tablas (día/mes)	Paga Extra Verano	Paga Extra Navidad	Salario Bruto Anual	Grupo Profesional	Tipo	Salario convenio tablas (día/mes)	Paga Extra Verano	Paga Extra Navidad	Salario Bruto Anual
I	Salaried	2.590,39 €	2.590,41 €	2.590,41 €	36.265,50 €	I	Salaried	2.655,15 €	2.655,17 €	2.655,17 €	37.172,14 €
II.A	Salaried	2.445,15 €	2.445,17 €	2.445,17 €	34.232,13 €	II.A	Salaried	2.506,28 €	2.506,29 €	2.506,29 €	35.087,83 €
II.B	Salaried	2.328,89 €	2.328,88 €	2.328,88 €	32.604,43 €	II.B	Salaried	2.387,11 €	2.387,11 €	2.387,11 €	33.419,54 €
III	Salaried	1.863,83 €	1.863,86 €	1.863,86 €	26.093,68 €	III	Salaried	1.910,43 €	1.910,43 €	1.910,43 €	26.746,02 €
IV.A	MOI	77,82 €	2.367,02 €	2.367,02 €	33.136,33 €	IV.A	MOI	79,77 €	2.426,28 €	2.426,28 €	33.965,79 €
IV.B	MOI	66,26 €	2.015,38 €	2.015,38 €	28.214,57 €	IV.B	MOI	67,91 €	2.065,66 €	2.065,66 €	28.919,83 €
IV.C	MOI	61,64 €	1.880,77 €	1.880,77 €	26.331,32 €	IV.C	MOI	63,38 €	1.927,77 €	1.927,77 €	26.989,60 €
V	MOD	60,34 €	1.835,41 €	1.835,41 €	25.694,92 €	V	MOD	61,85 €	1.881,20 €	1.881,20 €	26.337,29 €

ANEXO 5

Tablas definitivas horas extras para 2023, 2024, 2025 y 2026

PRECIO HORAS EXTRAS 2023				PRECIO HORAS EXTRAS 2024			
Grupo Profesional	Horas extras normales	Horas extras festivas		Grupo Profesional	Horas extras normales	Horas extras festivas	
IV.A	17,99 €	20,69 €		IV.A	18,53 €	21,31 €	
IV.B	17,51 €	20,14 €		IV.B	18,04 €	20,74 €	
IV.C	16,08 €	18,49 €		IV.C	16,56 €	19,04 €	
V - Especialista (Soldadura)	17,00 €	19,55 €		V - Especialista (Soldadura)	17,51 €	20,14 €	
V - Especialista (Preparador)	15,05 €	17,31 €		V - Especialista (Preparador)	15,50 €	17,83 €	
V - Especialista (Auxiliar)	14,81 €	16,88 €		V - Especialista (Auxiliar)	15,25 €	17,39 €	
V	13,95 €	15,55 €		V	14,36 €	16,02 €	

PRECIO HORAS EXTRAS 2025				PRECIO HORAS EXTRAS 2026			
Grupo Profesional	Horas extras normales	Horas extras festivas		Grupo Profesional	Horas extras normales	Horas extras festivas	
IV.A	19,09 €	21,95 €		IV.A	19,56 €	22,59 €	
IV.B	18,58 €	21,27 €		IV.B	19,04 €	21,90 €	
IV.C	17,06 €	19,62 €		IV.C	17,48 €	20,11 €	
V - Especialista (Soldadura)	18,04 €	20,74 €		V - Especialista (Soldadura)	18,49 €	21,26 €	
V - Especialista (Preparador)	15,97 €	18,36 €		V - Especialista (Preparador)	16,36 €	18,82 €	
V - Especialista (Auxiliar)	15,71 €	17,91 €		V - Especialista (Auxiliar)	16,10 €	18,36 €	
V	14,80 €	16,50 €		V	15,17 €	16,91 €	

ANEXO 6

Tablas definitivas complementos salariales y extrasalariales para 2023, 2024, 2025 y 2026

Concepto	Medida valor	2023			2024			2025			2026		
		Valor 2022	Incremento	Precios 2023	Incremento	Precios 2024	Incremento	Precios 2025	Incremento	Precios 2026			
MEJORA VOLUNTARIA	€/ mes	Según situación individual	4,00%	Cantidad fijo b/ año	01 ene-23	3,00%	Cantidad fijo b/ año	3,00%	Cantidad fijo b/ año	3,00%	Cantidad fijo b/ año		
ADPERSONAM	€/ año según situación individual	Valor cerrado	4,00%	Cantidad fijo b/ año	01 ene-23	0,00%	Cantidad fijo b/ año	0,00%	Cantidad fijo b/ año	0,00%	Cantidad fijo b/ año		
PLUS SUPERVISOR	€/ año según acuerdo individual	Según acuerdo individual	4,00%	Cantidad fijo b/ año	01 ene-23	3,00%	Cantidad fijo b/ año	3,00%	Cantidad fijo b/ año	3,00%	Cantidad fijo b/ año		
PLUS AUXILIAR LINEA	€/ año	1.497,74 €	4,00%	1.497,35 €	01 ene-23	3,00%	1.542,27 €	3,00%	1.588,54 €	3,00%	1.638,23 €		
PLUS PREPARADOR PRENSAS	€/ año	1.836,33 €	4,00%	1.909,80 €	01 ene-23	3,00%	1.967,30 €	3,00%	2.026,11 €	3,00%	2.076,76 €		
PLUS BR	€/ año según pacto colectivo	142,10 €	0,00%	142,10 €	01 ene-23	0,00%	142,10 €	0,00%	142,10 €	0,00%	142,10 €		
PLUS SOLDADURA	€/ día	12,23 €	4,00%	12,70 €	01 ene-23	0,00%	12,68 €	3,00%	13,47 €	3,00%	13,84 €		
NOCTURNIDAD	€/ noche	13,01 €	4,00%	13,53 €	01 ene-23	3,00%	13,94 €	3,00%	14,35 €	3,00%	14,73 €		
PLUS FLEXIBILIDAD 3-16 NPM	€/ jornada de Trabajo	75,98 €	Valor cerrado	76,00 €	01 ene-23	3,00%	78,28 €	3,00%	80,83 €	3,00%	82,64 €		
PLUS FLEXIBILIDAD 3-16 ST	€/ jornada de Trabajo	138,46 €	Valor cerrado	138,50 €	01 ene-23	3,00%	142,60 €	3,00%	147,31 €	3,00%	150,49 €		
PLUS PUESTO	€/ año según acuerdo individual	Según acuerdo individual	n/a	Cantidad fijo b/ año	n/a	n/a	Cantidad fijo b/ año	n/a	Cantidad fijo b/ año	n/a	Cantidad fijo b/ año		
PLUS FESTIVO	€/ jornada de Trabajo	35,60 €	4,00%	37,02 €	01 ene-23	3,00%	38,13 €	3,00%	39,28 €	3,00%	40,24 €		
HORAS EXTRAS NORMALES	€/ Hora	Según tablas convenio	4,00%	Según tablas convenio	01 ene-23	3,00%	Según tablas convenio	3,00%	Según tablas convenio	3,00%	Según tablas convenio		
HORAS EXTRAS FESTIVAS	€/ Hora	Según tablas convenio	4,00%	Según tablas convenio	01 ene-23	3,00%	Según tablas convenio	3,00%	Según tablas convenio	3,00%	Según tablas convenio		
KILOMETRAJE (opción 2 Plus distancia y Kilometraje)	€/ KM	0,24 €	4,00%	0,29 € Convenio Metal	01 ene-23	3,00%	0,29 € Convenio Metal	3,00%	0,29 € Convenio Metal	3,00%	0,29 € Convenio Metal		
PLUS VIAJE	€/ día completo o el más de 1 día	22,41 €	4,00%	23,31 €	01 ene-23	3,00%	24,01 €	3,00%	24,73 €	3,00%	25,34 €		
PLUS CUADRANTE 6 SEMANAS TARDE	€/ Cuadrante 6 semanas tarde	n/a	n/a	150€ / Cuadrante 6 semanas Tarde	Fin Cuadrante	Valor cerrado	150€ / Cuadrante 6 semanas Tarde	Valor cerrado	150€ / Cuadrante 6 semanas Tarde	Valor cerrado	150€ / Cuadrante 6 semanas Tarde		

Los diferentes conceptos se actualizarán según lo reflejado en esta tabla y no conllevará ninguna revisión vinculada al IPC, excepto el concepto mejora voluntaria al cual sí que aplica esta revisión vinculada al IPC regulada en el artículo correspondiente del convenio.