

SECCIÓN QUINTA

Núm. 716

**DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA,
EMPLEO E INDUSTRIA**

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

Empresa Adient Seating Spain, 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 Seating Spain, S.L.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Adient Seating Spain, S.L., para los años 2023 a 2025 (código de convenio 50004521012010), suscrito el día 16 de noviembre de 2023 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (OSTA, UGT y Grupo de Trabajadores Independientes), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 22 de noviembre de 2023, requerida subsanación y aportada esta con fecha 24 de enero de 2024 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 30 de enero de 2024. — La subdirectora provincial de Trabajo, Ana Guiral Arrija.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE ADIENT SEATING SPAIN, S.L. (ZARAGOZA), 2023-2025

CAPÍTULO I

CLÁUSULAS GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito del convenio.*

1.1. **Ámbito funcional:** El presente convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Adient Seating Spain, S.L., y las personas trabajadoras incluidos en su ámbito personal.

1.2. **Ámbito territorial:** El presente convenio afectará a la factoría de Adient Seating Spain, S.L. que se encuentra radicada en el municipio de Pedrola, provincia de Zaragoza.

1.3. **Ámbito personal:** El presente convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras que durante su vigencia trabajen bajo dependencia y por cuenta de la empresa.

1.4. **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 fecha indicada hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 2.º *Denuncia.*

Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo convenio el primer mes del año 2026, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la Autoridad Laboral. No obstante, mientras no se logre un nuevo convenio el actual mantendrá en vigor todo su contenido normativo y obligacional.



Artículo 3.º *Garantía de acuerdos.*

Los firmantes, con la legitimación y representatividad que ostentan, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en el convenio se establecen, se le reconozca expresamente a quien resulte afectado por ello, el derecho a ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza, tendentes a lograr su efectividad.

Artículo 4.º *Unidad del convenio.*

El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva clasificación profesional.

Artículo 5.º *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas son compensables, en su totalidad, con las que anteriormente pudieran existir, cualquiera que fuese el origen de las mismas.

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

Artículo 6.º *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global, e individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

CAPÍTULO II

CLÁUSULAS ESPECÍFICAS

Artículo 7.º *Jornada laboral.*

La jornada laboral queda establecida para la vigencia del convenio en un máximo de 1760 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. No obstante, el cómputo anual de horas efectivas de trabajo variará anualmente mediante la aplicación de los días de trabajo efectivo resultantes de lo acordado en el artículo de calendario y vacaciones de este convenio, y los acuerdos que afecten a la distribución irregular de la misma. A estos efectos, la jornada diaria de trabajo se establece en 7 horas y 45 minutos, durante toda la vigencia del convenio.

Las remuneraciones anuales establecidas en el presente convenio corresponden a la mencionada jornada anual de trabajo efectivo.

La distribución de la jornada laboral para el grupo de trabajadores con perfil profesional específico para la nueva actividad de fabricación espumas será de lunes a sábado y para el personal de mantenimiento de esa actividad, de lunes a domingo. Las personas trabajadoras afectados por esta distribución percibirán el plus de turnicidad fijado en el anexo II por día de trabajo efectivo, a partir de la inclusión de los sábados en la rotación habitual.

El personal a turno central con jornada partida, de manera voluntaria, podrá tener horario flexible de hasta una hora a la entrada y la salida. Quienes disfruten de la flexibilidad de entrada deberán de completar la duración de la jornada habitual, completando en cada día el número de horas correspondiente a la jornada ordinaria, sin posibilidad de acumular el exceso de jornada para otros días.

Artículo 8.º *Pausas.*

Dentro de la jornada diaria de trabajo efectivo, la empresa mantendrá tres pausas, que cubrirán el descanso y necesidades personales de las personas trabajadora incluidas en la división funcional de operarios del sistema de clasificación profesional. La duración de dos de ellas será de diez minutos y la tercera tendrá una duración máxima de veinte minutos, de los cuales quince no tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 9.º *Calendario y vacaciones.*

El calendario anual, será independiente para las actividades de JIT y FOAM

Las vacaciones anuales reglamentarias consistirán en treinta días naturales (que comprenderán, al menos, veintiséis días laborables) para los que ostenten un año de antigüedad en la empresa y, en su defecto, la parte proporcional que corresponda. Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año, aunque preferentemente en verano.



Las vacaciones, en ambas actividades, deberán de ser comunicadas con dos meses de antelación, garantizándose que al menos dos semanas se disfrutarán en los meses de julio y agosto.

Los calendarios de la planta adoptarán los días festivos locales fijados por los clientes y las vacaciones anuales corresponderán a los días fijados por los mismos como vacaciones colectivas que impliquen paralización en la fabricación del producto que suministra nuestra factoría. En caso de obtención de nuevos negocios, la distribución de las vacaciones se adaptará a las necesidades de fabricación y suministro al cliente. Se negociará la distribución de las mismas al objeto de evitar la discriminación entre trabajadores.

No obstante, las vacaciones efectivamente disfrutadas por un empleado no serán en ningún caso inferiores a las establecidas en el segundo párrafo de este artículo.

Los días laborables comprendidos dentro del período de vacaciones, serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador por salario base y complementos salariales en los últimos noventa días efectivamente trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 4, 5 y 7 del artículo 48 del estatuto de las personas trabajadora, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Por otro lado, en el caso de que el período de disfrute de vacaciones coincidiera con el de descanso por nacimiento de hijo, se tendrá derecho a guardarlas en otro período distinto.

En período de vacaciones colectivas, el pago de los pluses variables se realizará considerando los días de vacaciones colectivas a los mismos efectos que si fueran productivos o de vacaciones flotantes. Así, el importe de los pluses de calidad de asientos, asistencia y accidentabilidad del mes correspondiente se dividirá entre la suma de los días laborables y de vacaciones colectivas, y se pagará también en los días de vacaciones colectivas como si fueran efectivamente trabajados (exceptuándose la coincidencia con riesgo durante el embarazo o nacimiento de hijo). Asimismo, en cada día de vacaciones se pagará a cada empleado su promedio de los tres meses anteriores del plus de nocturnidad.

Artículo 10.º *Sistema de clasificación profesional.*

DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES:

CRITERIOS GENERALES:

El presente sistema de clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios aplicados en el convenio VI convenio colectivo del sector Industria Siderometalúrgica de Zaragoza de 2021, que se basa a su vez en los criterios fijados en el Estatuto de los Trabajadores para la existencia del grupo profesional, es decir: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo, y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, estas se toman como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

La clasificación se ha realizado en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se ha realizado en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación



no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

Todas las personas trabajadoras quedan adscritas a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definen su posición en el esquema organizativo de la empresa.

Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodan a reglas comunes para todas las personas trabajadoras.

Las categorías profesionales vigentes en este convenio se toman como referencia de integración en los grupos profesionales, y se clasifican en tres divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

A. Técnicos/as: Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

B. Empleados/as: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

C. Operarios/as: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadora incluidos en el ámbito de este Sistema y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se ha tenido en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se ha tenido en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se ha tenido en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se ha tenido en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

e) Mando: Factor para cuya valoración se ha tenido en cuenta:

—El grado de supervisión y ordenación de tareas.

—La capacidad de interrelación.

—Naturaleza del colectivo.

—Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor valorado en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Dado que la adquisición de la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y un rendimiento óptimo requiere, para un mejor aprovechamiento de las aptitudes de cada empleado, una formación y entrenamiento en el tiempo; los programas de formación y entrenamiento, que se realizarán tanto dentro como fuera del puesto de trabajo, se adaptarán a cada grupo y nivel profesional, y comprenderán el conocimiento de puestos e instalaciones productivas en el área de trabajo, la profundización de conocimientos en la especialidad profesional, y una formación genérica sobre los sistemas de trabajo de la Compañía.

Por lo anterior, se acuerda el establecimiento de unos niveles de nuevo ingreso, de modo que las personas trabajadoras que se incorporen a la factoría por la necesidad de incremento de plantilla, bien por contrato directo o mediante empresa de trabajo temporal, queden incluidos durante los primeros veinticuatro meses de contrato en dicho nivel de ingreso (nivel 1) dentro del grupo y división funcional que le



sea asignado, transcurridos los cuales el empleado promocionará a nivel 2. A efectos de aplicación del plazo de formación, se considerará la suma de los períodos acumulados en los que el trabajador haya prestado servicio.

De igual modo, se acuerda la creación de dos niveles para el grupo profesional 6 del montaje de asientos, división funcional operarios: nivel 1.1 y nivel 1.2. Las personas trabajadoras incorporados al grupo profesional 6 de montaje de asientos, permanecerán durante 12 meses en el nivel 1.1 y otros 24 en el 1.2. De modo que, transcurridos 36 meses ingresará en el Nivel 2, del grupo profesional 6, operarios.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

• Grupo profesional 1:

—Criterios generales: Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se corresponden normalmente, con el personal encuadrado en el número 1 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social.

—Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende la categoría de ingeniero superior o licenciado, dentro de la división funcional de Técnicos.

—Tareas:

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.

5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).

• Grupo profesional 2:

Criterios generales: Son trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional. Se corresponde normalmente, con el personal encuadrado en el número 2 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social.

—Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Comprende la categoría de Ingeniero técnico o diplomado, dentro de la división funcional de Técnicos.



—Tareas:

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o de cualquier agrupación de ellas.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3. Actividades y tareas propias de ATS, realizando curas, llevando el control de bajas de IT y accidentes, estudios audio métricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4. Actividades de graduado social y/o diplomado en Relaciones Laborales, consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, comedores, previsión del personal, etc.

5. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

• Grupo profesional 3:

—Criterios generales: Son aquellas personas trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor. Se corresponde normalmente, con el personal encuadrado en el baremo número 3 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

—Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende la categoría de técnico de organización de 1.^a, oficial administrativo y encargado, dentro de la división funcional de empleados/as.

—Tareas:

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).

2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

N P O B

8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

• Grupo profesional 4:

—Criterios generales: Aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadora encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Se corresponde normalmente, con el personal encuadrado en los baremos número 5 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

—Formación: Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende la categoría de analista de 2.^a, dentro de la división funcional de empleados/as; y las categorías de oficial 1.^a mantenimiento y oficial 2.^a mantenimiento, dentro de la división funcional de operarios/as.

—Tareas:

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.

6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación de informática.

10. Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.



11. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que realizan las labores auxiliares en la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

13. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

• Grupo profesional 5:

—Criterios generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación. Se corresponde normalmente, con el personal encuadrado en el baremo número 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social

—Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende las categorías de oficial 3.^a mantenimiento y jefe de equipo, dentro de la división funcional de Operarios.

—Tareas:

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.

5. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

6. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

7. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

8. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

9. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

10. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

11. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

12. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.

N P O B

13. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejado en partes o a través de plantillas, todos los datos según código al efecto.

14. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

• Grupo profesional 5. Actividad espumas:

—Criterios generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación. Se corresponde normalmente, con el personal encuadrado en el baremo número 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social

—Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende las categorías de oficial 3.ª mantenimiento y jefe de equipo, dentro de la división funcional de operarios.

—Tareas:

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.
5. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
6. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
7. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
9. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.
10. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejado en partes o a través de plantillas, todos los datos según código al efecto.

11. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

• Grupo profesional 6:

—Criterios generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación. Se corresponde normalmente, con el personal encuadrado en los baremos número 7 y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

—Formación: Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.



Comprende las categorías de auxiliar administrativo, dentro de la división funcional de Empleados/as; y de Especialista, dentro de la división funcional de Operarios.

—Tareas:

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son equivalentes a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

3. Tareas elementales de laboratorio.

4. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.

5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.

6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

12. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

15. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.

16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

19. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.

20. Tareas de coordinación de un conjunto de operarios, en las condiciones establecidas en el artículo que define el plus de jefe de equipo en este convenio colectivo.

• Grupo profesional 6. Actividad de espumas:

—Criterios generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación. Se corresponde normalmente, con el personal encuadrado en los baremos número 7 y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

—Formación: Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende las categorías de auxiliar administrativo, dentro de la división funcional de empleados/as; y de especialista, dentro de la división funcional de Operarios.

—Tareas:

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son equivalentes a las siguientes:



1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2. Tareas elementales de laboratorio.

3. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

4. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

5. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

6. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

7. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

8. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

9. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.

• Grupo profesional 7:

—Criterios generales: Estarán incluidos aquellas personas trabajadoras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención. Comprende la categoría encuadrada en los baremos número 6, 10, 11 y 12 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

—Formación: Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o Certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprende la categoría de peón especialista, dentro de la división funcional de Operarios.

—Tareas:

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.

2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

6. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.

8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Si se crease algún puesto de trabajo que no se viese reflejado en la tabla actual, según los criterios generales establecidos, la comisión paritaria del convenio determinará su adscripción a nuevo grupo y división funcional, aplicando salario proporcional a los ya establecidos.

Artículo 11.º *Horas extraordinarias.*

Las horas de trabajo efectivo que excedan del cómputo global anual determinado en el artículo de jornada laboral, tendrán la consideración de horas extraordinarias.

A efectos de abono de las horas realizadas sobre jornada normal, que siempre deberán ser autorizadas por la dirección de la empresa, se distinguen los siguientes tipos:

—Horas extraordinarias normales: Es el tiempo de trabajo efectivo que exceda de la jornada habitual en días de trabajo, según el calendario laboral de la factoría.

BN FP BO B

—Horas extraordinarias festivas: Son las realizadas en sábado o día festivo, según el calendario laboral de la factoría. En la actividad de espumas a partir de la inclusión de los sábados en la rotación habitual estas horas serán las realizadas en domingos y festivos, excepto para el personal de mantenimiento que por ser su jornada de lunes a domingo, serán las realizadas en festivos.

—Horas de formación: Son las realizadas fuera de la jornada laboral para mejora de la capacitación profesional del trabajador. Estas horas no computarán a efectos del límite legal de horas extraordinarias.

Así mismo, deberá ser autorizada la compensación establecida en concepto de Bolsa de Viaje, que generarán las personas trabajadoras que se desplacen a otras empresas de la Compañía para realizar ayudas puntuales a las mismas (La elección de las personas se hará dependiendo de la necesidad de la empresa y considerando la voluntariedad y la distribución).

Queda establecido el precio de las horas extraordinarias durante la vigencia del convenio, para cada uno de los grupos, divisiones funcionales y niveles de la factoría, en los importes indicados en el anexo II de este convenio. Estas cantidades se incrementarán anualmente en los mismos porcentajes que se apliquen para el incremento salarial y su posible revisión.

Cuando se realicen horas extraordinarias en horario comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas, se percibirá la parte proporcional de plus de nocturnidad.

Por acuerdo entre la persona trabajadora y la dirección de la empresa, se podrán compensar las horas extraordinarias realizadas por un tiempo equivalente de descanso en lugar de su retribución monetaria. A tal efecto, se crea una Bolsa de Horas en la que las personas trabajadoras podrán acumular horas hasta el equivalente a 18 días, realizadas fuera de la jornada habitual de trabajo, para disfrute de permisos de libre elección, siempre que lo permita la capacidad productiva y, en todo caso, previa autorización de la dirección. Las personas trabajadoras mayores de 55 años podrán aumentar las horas por encima de este límite, las acumuladas por encima solamente podrán ser disfrutadas en descanso.

Los conceptos que pueden ser objeto de inclusión en esta bolsa son: Horas extraordinarias normales, horas extraordinarias festivas, horas de formación y bolsa de viaje. Su valoración en tiempo será, de 1,6 horas por cada hora extraordinaria (normal o festiva), 0,80 horas por cada hora de formación y 3 horas de bolsa por jornada de desplazamiento efectuada a solicitud de la compañía.

La deducción por cada hora de permiso será de una hora.

Cada trabajador dispondrá de una cuenta en la que se registrarán como Abonos las horas a su favor destinadas a disfrute de permisos, como deducciones las horas disfrutadas y como saldo la diferencia entre ambos. En la cuenta se indicará el concepto correspondiente a cada partida de abonos (valor del tiempo trabajado) y Deducciones (permisos disfrutados o percepción económica).

Las horas negativas en la bolsa deberán ser compensadas por el empleado en el período de doce meses posteriores desde que se imputa. En caso de baja definitiva en la empresa, sea cual fuere el motivo, el saldo se disfrutará previamente a la baja o será abonado en metálico dentro de la correspondiente liquidación de finiquito. Por acuerdo escrito entre la dirección de la empresa y el trabajador se podrá ampliar el plazo arriba indicado.

El trabajador podrá decidir liquidar total o parcialmente el saldo de horas, bien disfrutando permisos retribuidos de libre elección en las condiciones anteriormente indicadas, o bien mediante la percepción económica de dicho saldo, en concepto de compensación de bolsa. La transformación del saldo de horas en importe económico se efectuará al precio del tipo de hora que generó su imputación.

Se reconoce el derecho a disfrute de permiso de, al menos, dos personas por turno y día en la actividad de montaje de asientos; y de una persona por turno y día en la de Inyección de Espumas. En ningún caso este límite podrá ser acumulado en diferentes turnos de un mismo día, si en algunos de ellos no se hubiera alcanzado el límite marcado. Se establece un límite máximo de tres días de saldo en negativo y un año natural como máximo para poder solicitar el disfrute. Las solicitudes se gestionarán a través del Departamento de Recursos Humanos y la concesión se hará por orden de solicitud. Si hubiese más interesados en disfrutar ese día, se les podrá autorizar la ausencia a criterio de la dirección del departamento.

CAPÍTULO III
CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 12.º *Retribuciones.*

Primero. — La tabla salarial del anexo I recoge el salario base aplicable sobre los días naturales del año o doce meses, según su caso, así como la cuantía anual de pagas extraordinarias y complemento a aplicar a cada trabajador en su respectiva clasificación profesional.

Para el 2023: se acuerda un incremento salarial del 5% a todos los conceptos salariales existentes en el convenio, con efectos del 1 de enero de 2023.

Para el 2024: se acuerda un incremento salarial del 3% a todos los conceptos salariales existentes en el convenio.

Para el 2025: se acuerda un incremento salarial del 2,75% a todos los conceptos salariales existentes en el convenio.

Las tablas salariales actualizadas con el incremento del año 2023 ya aplicado quedan reflejadas en el anexo I. Sobre esos importes se aplicarán los incrementos salariales previstos para el año 2024 y 2025.

Por otra parte, se establecerá el siguiente salario, con efectos salariales de 1 de octubre del 2023 para las categorías siguientes:

—Grupo 6, Jit Operarios A y B. 19.074 euros bruto/año.

—Grupo 6, Actividad espumas. 19.074 euros bruto/año.

En las tablas salariales figurará el salario referido anteriormente una vez aplicado el incremento del 5% pactado para los meses de octubre, noviembre y diciembre del año 2023.

Por tanto, para las categorías profesionales mencionadas, las tablas salariales reflejarán para el año 2023 el siguiente salario bruto anual, sin que quepa extender sus efectos más atrás del 1 de octubre de este año:

—Grupo 6, Jit Operarios A y B. 20.027,70 euros bruto/año.

—Grupo 6, actividad espumas. 20.027,70 euros bruto/año.

Respecto al salario bruto anual de estas categorías, actualizado por el incremento salarial pactado del 5%, en lo relativo al período del 1 de enero al 30 de septiembre del 2023, se abonarán las diferencias salariales, con una paga de atrasos como al resto del personal.

Al resto de conceptos salariales, indicados en el anexo II, se les aplicará los mismos incrementos, con las particularidades que de forma específica, se recojan en el articulado del presente convenio.

Segundo. — Se excluye expresamente de la aplicación de incrementos salariales, a los empleados/as titulares de puestos directivos y a aquellos que desempeñen funciones centrales para varias factorías de la compañía, que sufrirán las modificaciones salariales marcadas desde la central de Adient.

Tercero. — Los atrasos dimanantes de la aplicación del presente convenio podrán ser abonados por la empresa hasta el último día del mes siguiente al de su publicación en el BOPZ.

Artículo 13.º *Revisión salarial.*

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior al 3%, se aplicaría un incremento adicional máximo de hasta el 1%, a todos los conceptos salariales recogidos en el presente convenio, con efecto de 1 de enero de 2025.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior al 2,75%, se aplicaría un incremento adicional máximo de hasta el 1%, a todos los conceptos salariales recogidos en el presente convenio con efecto de 1 de enero de 2026.

Artículo 14.º *Gratificaciones extraordinarias.*

Se mantienen las dos gratificaciones extraordinarias. A las personas trabajadoras con salario diario se les abonarán según la cuantía total anual, que según clasificación profesional se incluye en la columna pagas extraordinarias del anexo I, y a los empleados con salario mensual en la cuantía correspondiente a dividir por catorce el salario bruto total anual que a cada uno le corresponda.

Su devengo será por semestres naturales y se harán efectivas el último mes del semestre de que se trate, en la parte proporcional que corresponda.

ABONOS

Artículo 15.º *Complemento.*

El Complemento es el concepto salarial, cuya cuantía bruta anual aparece reflejada en el anexo I del presente convenio colectivo. Su abono se distribuirá de forma variable en los doce meses del año, de modo que se elimine la diferencia que se genera en el concepto de salario base de cada mes por la aplicación de días naturales.

Artículo 16.º *Plus de kilometraje.*

El plus de kilometraje es la cantidad que se abona como compensación, por día efectivamente trabajado, a los empleados cuyo domicilio habitual se encuentre en poblaciones situadas fuera de las rutas de autobús establecidas en cada momento o cuya jornada laboral no le permita acceder a las mismas. A los efectos de cálculo de distancias, se utilizará la tabla que figura en el anexo III de este convenio o sus criterios de elaboración.

Los domicilios reconocidos para el abono del plus son los declarados y justificados por las personas trabajadora hasta el día 31 de diciembre de 2009 o, en caso de ingreso posterior en la compañía, desde el momento de su contratación. En los casos de cambio de residencia se ajustará la distancia a abonar, reconociéndose incrementos hasta un máximo de 25 km a la ruta de autobús más próxima. La dirección de la empresa podrá verificar en todo momento que los perceptores del plus reúnen los requisitos exigidos.

La cuantía del plus queda fijada para 2023 en 0,31 euros por kilómetro. Estas cuantías y denominación de concepto podrán ser utilizadas también para la compensación de otros desplazamientos requeridos y autorizados por la empresa. Para los años 2024 y 2025, el referido importe se actualizará conforme los incrementos pactados en el presente convenio.

Para la actividad de fabricación de espumas, únicamente se percibirá cuando los operarios desarrollen un horario no compatible con el de los autobuses de la empresa.

Los empleados con jornada partida que disfruten de la flexibilidad de entrada y salida, regulada en el artículo 7.º únicamente recibirán el plus de kilometraje cuando su domicilio habitual se encuentre fuera de las poblaciones situadas en las rutas habituales de autobús.

Artículo 17.º *Complemento personal de calidad (JIT) y espumas (FOAM).*

El 60% del actual complemento de calidad para el personal de JIT, así como 60% del actual complemento de espumas para el personal de FOAM, se consolidarán en cada una de las actividades de la planta, para las categorías profesionales que lo venían percibiendo, como un complemento personal, que no podrá ser absorbido ni compensado, y que será actualizado en los años siguientes, conforme con los incrementos pactados en el presente convenio, recogiendo sus importes en el anexo I de las tablas salariales.

Artículo 18.º *Plus calidad.*

El Plus de Calidad es un concepto variable que se abonará a los grupos profesionales afectados, que se recogen en las tablas del anexo II, siendo abonado en su totalidad en el caso de que no exista en el mes ninguna penalización en auditoría del cliente, en los términos que se recogen en los párrafos siguientes.

Este importe máximo de la base de plus de calidad, recogido en tablas, se reducirá según las penalizaciones detectadas en la auditoría del cliente, en el mes natural anterior al de abono de la nómina, que sean generadas por manipulación del empleado. El porcentaje de reducción dependerá de la severidad de los defectos encontrados (50, 20, 10 ó 5 DPV) y de su cantidad, siguiendo los porcentajes de reducción mostrados en la tabla del anexo IV), que se aplicará sobre la parte variable del plus. Aquellos defectos derivados de apariencia sólo podrán descontar el 50% de la parte variable.

Durante los lanzamientos, tres meses a partir del SOP, la paga de calidad será del 100%, siempre y cuando no haya DPV's mayores de 20.

El importe resultante para la base del plus de calidad de asientos será común para todos los departamentos y turnos.

Se abonará a los empleados de la factoría incluidos en la división funcional de operarios del sistema de clasificación profesional, en el montaje de asientos, en alta en la empresa en el momento de efectuarse el pago, en proporción a los días

ABONOS

efectivamente trabajados en el mes natural anterior, y siempre que no hayan tenido ningún día de ausencia no justificada en dicho período.

Artículo 19.º *Plus de asistencia.*

El plus de Asistencia en montaje asientos consistirá en el abono de una cantidad máxima por empleado y mes natural, establecida en las tablas del anexo II, que se distribuirá proporcionalmente a los días laborables de cada mes.

Se abonará a los empleados de la factoría incluidos en la división funcional de operarios del sistema de clasificación profesional, en alta en la empresa en el momento de efectuarse el pago, en proporción a los días efectivamente trabajados en el mes natural anterior, y siempre que no hayan tenido ninguna ausencia no justificada en dicho período.

Artículo 20.º *Plus de accidentes.*

Se abonará a los empleados en montaje asientos de la factoría incluidos en la división funcional de operarios del sistema de clasificación profesional, que se encuentren de alta en la empresa en el momento de efectuarse su pago, en proporción a los días efectivamente trabajados en el mes natural anterior. El importe mensual máximo queda establecido en las tablas del anexo II.

La periodicidad de cálculo será mensual y se tendrán en consideración los accidentes de trabajo con baja ocurridos en el mes natural anterior, exceptuándose los ocurridos *in itinere*.

Si no se produjese ningún accidente en el período correspondiente, se abonará el plus completo. En caso de producirse un accidente, las personas trabajadoras asignadas a ese área y turno percibirán la mitad del importe máximo del plus. Si ocurren dos o más accidentes en un mismo mes dentro de la misma área y turno no se pagarán ningún importe, a las personas trabajadoras asignadas a la misma. Para el cálculo del valor diario se dividirá el plus mensual que resulte entre los días laborables de ese período.

A tal efecto, se considerarán miembros del área todas aquellas personas trabajadoras que la integrasen en el momento de producirse el accidente. Si algún empleado no tiene una asignación determinada, percibirá el plus en la cuantía media resultante en su turno.

Artículo 21.º *Plus de Stretching.*

El Plus de Stretching en montaje asientos se abonará a todos los empleados incluidos en los grupos 5, 6 y 7, de la división funcional de operarios del sistema de clasificación profesional, que asistan al trabajo y realicen el fichaje con cinco minutos de antelación al inicio de su jornada, para poder efectuar los ejercicios oportunos. Su importe queda fijado en el valor que aparece en las tablas del anexo II.

Artículo 22.º *Plus de jefe de equipo.*

El plus de jefe de equipo se abonará a las personas trabajadoras incluidas en los Grupos 4 y 6, de la división funcional de operarios del sistema de clasificación profesional, que efectuando su trabajo habitual, asumen la coordinación de un grupo de personas trabajadoras es de su mismo o inferior grupo profesional. Mientras realice las mencionadas funciones, percibirá el plus del 20% de su salario bruto anual por día natural.

Artículo 23.º *Plus mantenimiento espumas.*

El Plus de mantenimiento espumas se abonará a los empleados incluidos en el grupo 5 «Actividad de Espumas» que estén incluidos en los cuadrantes de mantenimiento de Espumas, por los días efectivamente trabajados en fin de semana dentro de su cuadrante, independientemente de si ese turno está marcado como de flexibilidad. Su importe queda fijado en las tablas del anexo II.

Artículo 24.º *Pago de permisos retribuidos.*

Se establece que sean abonados los conceptos salariales de los tiempos de ausencia por permiso retribuido, como si fueran efectivamente trabajados. Esto afectará a todas aquellas personas trabajadoras en alta en la empresa que disfruten de alguno de los permisos retribuidos legalmente establecidos en este convenio colectivo. De este modo, se cobrará en las ausencias por permiso retribuido la parte proporcional de los pluses de: Calidad de asientos, asistencia y accidentabilidad, así como el plus de nocturnidad a las personas trabajadoras asignados a dicho turno; quedando excluido el plus de stretching.



Artículo 25.º *Dietas.*

Para la percepción de dietas se estará a lo dispuesto en la legislación española vigente, aplicándose las cuantías establecidas por el convenio colectivo provincial para la industria siderometalúrgica de Zaragoza, en cada uno de los años de vigencia de este convenio.

La empresa podrá sustituir el pago de dietas por la compensación económica de los gastos que se generen por el desplazamiento.

Artículo 26.º *Plus espumas.*

El plus espumas es un concepto variable que se abonará a los grupos profesionales específicos de actividad espumas (grupos profesionales 5, 6 y 8 actividad de espumas).

La base máxima de plus será igual para todos los empleados afectados, fijándose la cuantía mensual bruta establecida en las tablas del anexo II., quedando condicionada la percepción del mismo, a los siguientes factores:

El 50% dependerá de que no exista en el mes ninguna reclamación de cliente por calidad. Esta parte de la variable del plus se percibirá de forma íntegra si no hubiera ninguna reclamación en mes de referencia. Este importe se reducirá en un 20% por cada reclamación realizada por los clientes.

El otro 50%, se conseguirá en función del número de sanciones impuestas a las personas trabajadoras de FOAM por la no utilización de los equipos de protección individual de las personas trabajadoras de los grupos específicos de «Actividad espumas». Así, de 0 a 2 sanciones durante el mes 100% de la parte vinculada a la utilización de los equipos de protección individual, entre 3 y 6 sanciones durante el mes, 50%; y cuando haya más de siete sanciones no se percibirá esta parte del plus.

El importe resultante será calculado para cada turno de trabajo de manera independiente, considerando exclusivamente las reclamaciones de cliente y las sanciones por no utilización de los EPIs de este. Los grupos de empleados, que, por su especial calendario de rotación, no puedan ser enmarcados en exclusiva a un turno recibirán la cuantía media resultante de los tres turnos de trabajo.

CAPÍTULO IV

MEJORAS SOCIALES

Artículo 27.º *Prestación por invalidez o muerte.*

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se deriva una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad 36.180 euros para 2023, 37.265.40 euros para el 2024, y 38.290.20 euros para el 2025 a tanto alzado y por una sola vez. Esta cantidad mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no sea modificada por el siguiente convenio y en los propios términos del mismo.

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

a) Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que éste tenga lugar.

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 éstas derivan de un hecho causante distinto.

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

Para cubrir estas prestaciones la empresa tiene suscrita una póliza de seguro, que recogerá las cuantías que el convenio del Metal de Zaragoza, establezca para los supuestos de muerte e invalidez

Artículo 28.º *Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.*

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo (no «in itinere»), que requiera hospitalización de al menos 48 horas, el trabajador percibirá durante el período de baja, y con un máximo de seis meses, un complemento del 25% de su base reguladora, adicional a la prestación de la Seguridad Social,



siempre que no hubiera recargo de prestaciones por el mismo hecho reconocido en resolución administrativa o judicial.

Se procederá al abono del complemento con carácter de anticipo cuando acaezca el hecho, si bien en este supuesto, si se declarara «a posteriori» el recargo de prestaciones, se realizará el descuento en su retribución de la cantidad percibida por el citado complemento.

Artículo 28º bis. *Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.*

Para aquellos supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo no contemplados en el anterior punto, desde el décimo día baja y mientras esta continúe, con la duración máxima de 18 meses, el trabajador percibirá un complemento del 10% de la base reguladora, adicional a la prestación de la Seguridad Social.

Artículo 29.º *Desplazamiento.*

En relación con el personal temporalmente desplazado, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo provincial para la industria siderometalúrgica de Zaragoza cada uno de los años de vigencia de este convenio.

Artículo 30.º *Excedencia voluntaria por cuidado de hijo de los trabajadores.*

Esta excedencia se regirá por lo dispuesto en la legislación española vigente, será de duración no superior a tres años entre la fecha de nacimiento del hijo (paternidad o maternidad), o en su caso de la resolución judicial o administrativa, y el período de excedencia; y se tendrá derecho de reincorporación automática a la empresa al finalizar su duración, siempre que se solicite dicha reincorporación con una antelación mínima de treinta días naturales respecto a la fecha de finalización de dicha excedencia.

Artículo 31.º *Excedencia voluntaria por cuidado de un familiar.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, conforme a lo establecido en la legislación española vigente.

Artículo 32.º *Excedencia voluntaria.*

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a tres meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Artículo 33.º *Servicio de comedor.*

Se bonificará al 100% el servicio de comedor a todo el personal de planta en el caso de que la persona trabajadora tenga que extender o anticipar la jornada de forma obligatoria.

Artículo 34. *Ayuda escolar.*

Se crea una ayuda escolar por hijo de entre 3 y 16 años, siempre que se acredite su escolarización, en la cantidad de 50 euros brutos para el año 2023, siendo actualizada la misma para los años 2024 y 2025 conforme a los incrementos del convenio. Esta ayuda se abonará en la nómina de agosto.

Artículo 35. *Teletrabajo para el personal de oficinas.*

Se establecen un total de doce días al año de teletrabajo para el personal de oficinas, que deberán ser consensuados con el responsable directo.

En caso de situaciones incapacitantes leves que no requieran baja, las personas trabajadoras que se encuentren en esta situación tendrán la opción de teletrabajar siempre que:

las funciones fundamentales de esa persona trabajadora pueden realizarse en esta modalidad y durante este período.

la duración de esa situación incapacitante 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 V

COMISIONES PARITARIAS

Artículo 36.º *Comisión paritaria del convenio. Naturaleza y funciones.*

La interpretación del presente pacto se realizará conjuntamente por una comisión paritaria de cuatro miembros del comité de empresa y la dirección de la empresa, siendo obligatoria la consulta a dicha comisión previa interposición de reclamación colectiva de trabajo.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
4. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual, éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
5. Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio.

Con mero carácter enunciativo podrán ser funciones de esta comisión: el establecimiento de criterios unificados sobre normativa laboral; y el estudio y canalización de los problemas de índole social.

Las partes se comprometen a abordar a través de la Comisión los problemas de productividad, absentismo, pluriempleo, horas extraordinarias, expedientes de crisis, problemas de los trabajadores de montaje y creación de puestos de trabajo, que, como más urgentes, precisan un análisis de carácter general y conjunto, en la busca de futuras soluciones.

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 37.º *Convocatoria.*

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo éstas sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión. La Comisión tendrá un plazo de veinte días para resolver los conflictos planteados.

Artículo 38.º *Acuerdos.*

Los acuerdos o resoluciones adoptados por la Comisión Paritaria del convenio tendrán carácter vinculante, si bien no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

Artículo 39.º *Comisión de igualdad de oportunidades y no discriminación.*

Los firmantes del presente convenio entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

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

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que hay igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.



—La general utilización de lenguaje no sexista en toda comunicación o información.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo se constituirá una Comisión al efecto. La composición de esta comisión será paritaria y estará compuesta por dos miembros por cada una de las partes firmantes del mismo. En esta comisión podrá participar en calidad de asesor, personal especializado en implementar políticas de igualdad.

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a adoptar cuantas medidas sean necesarias, dando oportuno traslado a sus respectivas representaciones, para salvaguardar el derecho de todas las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida de su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en cumplimiento de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40.º *Comisión de métodos y tiempos.*

Ambas partes firmantes acuerdan proceder a la constitución de una Comisión de Métodos y Tiempos, compuesta por cuatro miembros del comité, con carácter informativo, para que pueda colaborar con antelación a que se produzcan cambios o pruebas que supongan una modificación sustancial del proceso. En caso de modificaciones de proceso de menor entidad o ensayos, los miembros de la comisión deberán ser informados previamente a su implantación.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 41.º *Salud laboral.*

La protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, considerando que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

A tal efecto, consideran que es preciso contar en el seno de la empresa con la colaboración de todos, de forma que las medidas preventivas permitan disminuir efectivamente los riesgos derivados del proceso productivo. En este sentido, conviene recordar las principales obligaciones generales que tienen empresarios y las personas trabajadoras.

Son obligaciones del empresario, entre otras:

—Cumplir las disposiciones vigentes en la materia y aquellas que fuesen de aplicación en la empresa en razón de las actividades laborales que se realicen.

—Realizar la correspondiente evaluación de riesgos de cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, la cual será entregada a la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos.

—Adoptar las medidas necesarias para que los equipos de trabajo que se pongan a disposición de las personas trabajadoras sean adecuados al trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados al mismo, de forma que garanticen la seguridad y la salud de las personas trabajadoras al utilizar dichos equipos de trabajo.

—Proporcionar gratuitamente a las personas trabajadoras los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen, velando por una utilización y mantenimiento adecuados. Dichos equipos responderán a las condiciones existentes en el lugar de trabajo, a las condiciones anatómicas y fisiológicas y al estado de salud de la persona trabajadora y se adecuarán al portador, tras los ajustes necesarios.

—Evitar, en la medida en que sea técnicamente posible, la utilización en el trabajo de agentes cancerígenos o mutágenos, en particular mediante su sustitución por una sustancia, un preparado o un procedimiento que, en condiciones normales de utilización, no sea peligroso o lo sea en menor grado para la salud o la seguridad de las personas trabajadoras.

N P O B

—Garantizar a las personas trabajadoras a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo y, en especial, a su puesto de trabajo preferentemente de carácter anual, salvo criterio médico que establezca un plazo distinto. El tiempo empleado a estos efectos se considerará como tiempo de trabajo, en el caso de realizarse el trabajo a turnos los reconocimientos médicos serán planificados de manera que coincidan preferentemente con el turno de mañana.

Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atienda a los distintos riesgos a los que se hayan sometido las personas trabajadoras comprendidos en el presente acuerdo, del que se informará previamente a la representación legal de las personas trabajadoras.

Si en las actividades de vigilancia de la salud se detectaran indicios razonables de una posible enfermedad profesional, se informará a la persona trabajadora afectado y al comité de salud y seguridad con el fin de que colaboren en la investigación de las causas y la propuesta de medidas preventivas.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, Ley Básica reguladora de la autonomía del paciente y derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica, toda persona trabajadora tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter confidencial. Cuando finalice la relación laboral, el Servicio de Prevención le entregará una copia del historial clínico laboral a petición de la persona trabajadora.

—Dar cumplimiento a las obligaciones establecidas por la legislación vigente en materia de coordinación de actividades empresariales.

—Adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a riesgos que afecten a las personas trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, así como facilitar, si existen posibilidades técnicas y objetivas, la existencia de puestos de trabajo exentos de riesgos, a estos efectos.

Estas obligaciones, así como cuantas otras deban ser asumidas por el empresario al objeto de dar cumplimiento a su deber de prevención y protección para con la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio, deberán llevarse a cabo, y en los términos que señale la legislación vigente en cada momento, respetando los derechos de información, participación y consulta de las personas trabajadoras, y en su caso de sus representantes en materia de prevención de riesgos laborales. Así, ocurrido un accidente, y sin perjuicio del cumplimiento de aquellas obligaciones que legalmente estén establecidas con respecto a las autoridades competentes en la materia, la dirección de la empresa lo comunicará, a la mayor brevedad posible, a la representación de las personas trabajadoras en esta materia, a los efectos oportunos.

En este sentido, las personas trabajadoras y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación mencionada, que incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva en su caso, así como el acceso, a través de copia, a la documentación correspondiente a dichas materias.

Consecuentemente, son obligaciones de las personas trabajadoras, entre otras:

—Velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

—Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

—Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste y cuidar de su perfecto estado y conservación.



—Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

—Realizar los reconocimientos médicos en los casos establecidos por la legislación y demás medidas sanitarias legales.

—Actuar con el sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Al objeto de facilitar el cumplimiento de estas obligaciones se acuerda ampliar los cauces de colaboración entre las partes. Además de las competencias del artículo 36 de la LPRL los delegados de prevención:

—Serán informados y asesorados por los técnicos del servicio de prevención.

—Podrán estar representados, y serán avisados por tanto con la antelación suficiente, cuando se produzcan visitas para realización de actividades de prevención por personal externo.

—Participarán en la investigación de accidentes o incidentes y se les facilitará el informe de la Inspección de Trabajo. Para ello deberán ser informados de dichas eventualidades a la mayor brevedad posible, así como de las medidas correctoras a adoptar.

—Recibirán la formación suficiente y necesaria por parte de la empresa, sin imputación de crédito horario.

—Colaborarán, en el marco del comité de seguridad y salud, en la programación y el contenido de la formación e información a la persona trabajadora, anteponiéndose la formación presencial a la formación a distancia.

En lo relativo a organización de la prevención, se fomentará la colaboración de los delegados de prevención en las actuaciones en materia preventiva, tanto dispuestas por la autoridad laboral como aquellas que la Compañía suscribe a nivel internacional y que están integradas en el sistema de gestión empresarial (B.O.S.).

Respecto a Vigilancia de la salud, se llevarán a cabo las pruebas necesarias de detección precoz de enfermedades profesionales que pudiesen generarse en la factoría, aplicándose los protocolos específicos en los reconocimientos médicos. Los delegados de prevención serán informados en el seno del comité de Seguridad y Salud laboral del resultado colectivo de dichos reconocimientos, agrupados estadísticamente para mantener su confidencialidad.

Al objeto de efectuar una protección efectiva de las personas trabajadoras embarazadas, la empresa facilitará la aplicación de las medidas determinadas por las autoridades sanitarias, aplicando en la medida de lo posible, los criterios de adaptación de puesto de trabajo en cada fase del período de gestación.

La empresa pone a disposición de las personas trabajadoras, previa prescripción por parte del servicio médico, un servicio de fisioterapia, que estará disponible en la planta en horario de 11:30 a 18:00, de lunes a viernes, dando servicio a los turnos de mañana y tarde.

Para las personas del turno de noche, se habilitará un servicio externo en las mismas condiciones que el que se presta en planta.

Artículo 42.º *Drogodependencias.*

Ambas partes, a través del comité de seguridad y salud, estudiarán la problemática de drogodependencia en la factoría y la necesidad de poner en marcha medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción del uso inadecuado de drogas y promuevan hábitos saludables.

Asimismo, colaborarán mediante adaptación de horario o reducciones de jornada, para que las personas trabajadoras que lo necesiten puedan participar en actuaciones terapéuticas y rehabilitación, haciéndolas compatibles con el principio de no discriminación de las personas en proceso de tratamiento, evitando su segregación y facilitando la normalización, si procede. Todo ello respetando las debidas exigencias de confidencialidad.

Artículo 43.º *Violencia de género.*

Para hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral de la persona víctima de violencia de género, se determinará la reducción de la jornada

de trabajo, adaptación del horario, aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo y siempre mediante acuerdo entre la dirección de la empresa y la persona víctima de violencia de género. Todo ello respetando las debidas exigencias de confidencialidad.

CAPÍTULO VII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 44.º *Derechos de los sindicatos.*

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, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. No podrá sujetarse el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a la empresa si disponen de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En el centro de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección del centro.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en la empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser persona trabajadora activo de la empresa, y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será, preferentemente, miembro del comité de empresa.

Funciones de los delegados sindicales

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de la empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comité de seguridad y salud y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, y por el presente convenio, a los miembros del comité de empresa.

4. 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.

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

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de persona trabajadora cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.

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

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a las personas trabajadoras en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todas las personas trabajadoras.



8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. Siempre que sea materialmente factible, y con plantilla que exceda de 250 personas trabajadoras, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado, representante del sindicato, ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

10. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les son propias.

EXCEDENCIAS: Podrá solicitar la situación de excedencia aquella persona trabajadora en activo que ostentará cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. Si la empresa contase con una plantilla inferior a cincuenta personas trabajadoras, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la 1.^a vacante que de su grupo y división funcional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

Artículo 45.º Derechos del comité de empresa.

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce al comité de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción. Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por las personas trabajadoras contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación. De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1.º Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

3.º 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.

4.º Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5.º 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.

e) Sobre el Plan de formación anual que la compañía haya programado para su ejecución.

N P O B

B) Ejercer la labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) 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 o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de la persona trabajadores o de sus familiares.

D) 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.

E) 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.

F) Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías.

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 obedecieran 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.

Poseerán prioridad de permanencia en el centro de trabajo, respecto de las demás 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 en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las 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 legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del comité en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros del comité como componentes de la Comisión negociadora del convenio colectivo y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comité, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

CAPÍTULO VIII

CONTRATACIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO

Artículo 46.º *Medidas de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.*

En cuanto a las obligaciones derivadas de esta materia se estará a lo que en cada momento la legislación establezca.

Artículo 47.º *Periodo de prueba.*

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará realizado a título de prueba, con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo 1: hasta seis meses.
- Grupo 2: hasta seis meses.
- Grupo 3: hasta dos meses.
- Grupo 4: hasta un mes.
- Grupo 5: hasta un mes.
- Grupo 6: hasta 15 días.
- Grupo 7: hasta 15 días.

En los contratos en prácticas el período de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con personas trabajadoras que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses si tienen certificado de nivel 3, 4 o 5. Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como período de prueba. Si al término del contrato de prácticas la persona trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba

Artículo 48.º *Ceses.*

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Operarios: Quince días.
- b) Empleados de grupos 4 y 5: Un mes.
- c) Empleados del grupo 3: Dos meses.
- d) Técnicos: Dos meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso. Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si la persona trabajadora incumplió la de avisar con la antelación debida».

Asimismo, la empresa vendrá obligada a comunicar a las personas trabajadoras la prórroga y/o finalización de los contratos temporales que tengan una duración igual o superior a un año, con una antelación mínima de quince días.

Artículo 49.º *Jubilación.*

En los aspectos relativos a jubilación anticipada y jubilación parcial y contrato de relevo, se intentará facilitar la jubilación de las personas trabajadoras que lo soliciten, atendiendo a lo dispuesto en el convenio colectivo provincial para la industria siderometalúrgica de Zaragoza en cada uno de los años de vigencia de este convenio.

Artículo 50.º *Contratos de duración determinada.*

A efectos de la duración máxima de los contratos de duración determinada, será de aplicación lo estipulado en el convenio del sector de la Provincia de Zaragoza, vigente en cada momento, o norma que lo sustituya.

Artículo 51.º *Contrato formativo.*

Las personas trabajadoras que, tras la entrada en vigor del presente convenio, sean contratados al amparo de esta modalidad contractual, regulada en el artículo 11



del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, percibirán una retribución salarial equivalente al 85% del salario que consta en las tablas de este convenio para su Clasificación profesional.

En el caso de que el tiempo dedicado a la formación teórica sea superior al 15% de la jornada, el salario se reducirá en idéntica proporción al incremento del tiempo formativo.

Artículo 52.º Política de selección

En los procesos de selección que la empresa decida iniciar, el departamento de recursos humanos definirá los mecanismos de valoración de los candidatos que considere adecuados; teniendo en cuenta criterios basados en las capacidades requeridas para el desempeño del puesto ofertado, el desempeño profesional, la formación necesaria y la experiencia laboral, sin discriminación de candidatos, en ningún caso por razones de sexo, estado civil, edad, religión o ideas políticas.

Artículo 53.º Suspensión de contrato por fallecimiento de familiar.

En caso de fallecimiento de familiares de primer grado, las personas trabajadoras tendrán la posibilidad de ampliar el permiso correspondiente mediante la suspensión del contrato de trabajo, por un período de hasta 15 días naturales. La ampliación y duración de la suspensión deberá comunicarse a la dirección de la empresa con antelación al comienzo de la misma.

CAPÍTULO IX

PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 54.º Permisos y licencias.

Desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo, la persona trabajadora previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo reseñado en los puntos establecidos en el presente artículo:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio. También se reconoce este derecho a aquellas personas trabajadoras que se constituyan como parejas de hecho. En este segundo caso quedará excluida la posibilidad de permiso por matrimonio con la misma pareja.

2. Cinco días naturales por el fallecimiento de cónyuge, padres o hijos. Tres días naturales por el fallecimiento de padres políticos, abuelos, nietos y hermanos. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días naturales más.

3. Dos días naturales por el fallecimiento de hermanos e hijos políticos. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días naturales más.

4. Cinco días laborales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (siempre que sea así sea recogido en el informe por el órgano del centro hospitalario) del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado en días laborales, no necesariamente consecutivos, a lo largo del período de hospitalización, no considerándose por tanto la fecha de ingreso como «día del hecho causante» a efectos del inicio del permiso. Además, la licencia podrá fraccionarse, a opción de la persona trabajadora, siendo previamente comunicado a la empresa, en medios días naturales consecutivos.

5. El derecho de ampliación de las licencias anteriores por necesitar hacer un desplazamiento al efecto se producirá cuando el mismo haya de realizarse a una distancia de, al menos, 50 kilómetros del domicilio de la persona trabajadora.

6. Un día natural por traslado del domicilio habitual.

7. Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos y padres.

8. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente la persona trabajadora al empresario justificante de la referida prescripción médica.



En el caso de visita al Médico de Familia de la Seguridad Social, hasta el límite de veintiocho horas al año. En esta la licencia de 28 horas al año para la asistencia a médico de familia de la propia persona trabajadora se incluirá también: la visita a médico privado de la propia persona trabajadora, el acompañamiento de hijos, padres y familiares a cargo de la persona trabajadora a Médico de Familia de la Seguridad Social; el acompañamiento de familiares de primer grado para visitas a médico especialista de la seguridad social, intervenciones que requieran de acompañamiento y asistencia a servicios médicos de urgencia tanto de la Seguridad Social como privados. Así mismo, en caso de hospitalización cuyo ingreso sea superior a 12 días naturales, el empleado podrá hacer uso de hasta 775 de estas 28 horas, agrupándolas en una jornada completa. En todos los casos el empleado deberá aportar a la empresa la justificación.

A los efectos de cómputo de las horas justificadas y retribuidas por visita al médico, se establece que la duración de cada visita será de un máximo de 2 horas, y el tiempo máximo de desplazamiento para asistencia de 1 hora de ida y 1 hora de regreso a la factoría.

9. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

El desempeño de la función de Jurado tendrá, a los efectos del ordenamiento laboral y funcionarial, la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Las personas trabajadoras por cuenta ajena nombradas Presidentes o Vocales de las mesas electorales tienen derecho a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación, si es laboral. En todo caso, tienen derecho a una reducción de su jornada de trabajo de cinco horas el día inmediato posterior.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

10. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente.

11. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

12. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, hasta que el lactante cumpla los nueve meses. Por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Este permiso de protección al lactante podrá ser sustituido opcionalmente, por un permiso de quince días laborales que se disfrutará inmediatamente después del permiso por nacimiento de hijo. Esta opción deberá ser comunicada a la empresa previamente a la finalización del permiso por nacimiento de hijo.

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

13. En los casos de por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 14 de este artículo.

N P O B

14. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor 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, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, 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 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.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta 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.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado,



durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado 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, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 12 y 14 de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

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

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

La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

Se concederá permiso no retribuido por el tiempo necesario para efectuar los exámenes de conducción de vehículos tipo B.

Se reconocerán los mismos derechos en esta materia a las parejas de hecho que estuvieran debidamente inscritas como tales en el registro público correspondiente.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera. — *Código de conducta laboral*

Las partes firmantes se remiten en esta materia al régimen disciplinario contenido en el capítulo XIII del IV Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del metal, publicado en *Boletín Oficial del Estado* de fecha 29 de diciembre de 2021.

Segunda. — *Solución extrajudicial de conflictos laborales*

Las partes firmantes del convenio acuerdan adherirse al Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, que afecten a persona trabajadoras y empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

CLÁUSULA FINAL

En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo provincial del sector, y las demás disposiciones de carácter general que le sean aplicables.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. — No se producirá movimiento de empleados entre ambas actividades, montaje de asientos y fabricación de espumas, excepto posibles promociones, garantizándose el percibo de los salarios correspondiente a la actividad efectiva que realice el empleado.

Segunda. — Ambas partes son conscientes de la necesidad de establecer mecanismos que les permitan realizar cuantos esfuerzos sean necesarios a fin de mantener el nivel de empleo en la empresa en los niveles actuales.

Si bien, concededores de la situación general del sector de actividad al que pertenece la empresa, las partes se comprometen a buscar fórmulas que aseguren la viabilidad de la empresa, tales como recuperación de actividades, realización de nuevos proyectos, así como otras medidas alternativas no traumáticas y voluntarias que minimicen los efectos sobre las personas trabajadoras. En el caso de verse obligados a tomar medidas traumáticas, la empresa y la parte social se comprometen a sentarse en una mesa negociadora, y buscar alternativas dentro de la normativa vigente.

ANEXO I

Tablas salariales 2023-2024 y 2025

Tabla Salarial 2023						
Clasificación Profesional	Salario Base Diario o mensual	Salario Base Año	Pags Extraordinarias	Complemento	Compl.Per.Calidad y Espumas	Salario Anual
Grupo1.Técnicos.Nivel 1	1.668,49	20.021,84	4.271,74	4.926,02		29.219,61
Grupo1.Técnicos.Nivel 2	1.853,87	22.246,49	4.733,74	5.473,35		32.453,59
Grupo2.Técnicos.Nivel 1	1.620,31	19.443,75	4.152,23	4.787,10		28.383,08
Grupo2.Técnicos.Nivel 2	1.800,35	21.604,16	4.600,95	5.318,99		31.524,11
Grupo3.Empleados.Nivel 1	1.308,10	15.697,24	3.377,70	3.886,40		22.961,34
Grupo3.Empleados.Nivel 2	1.453,45	17.441,37	3.740,36	4.318,22		25.499,95
Grupo 4.Empleados.Nivel 1	1.202,97	14.435,62	3.116,91	3.583,26		21.135,79
Grupo 4.Empleados.Nivel 2	1.336,63	16.039,57	3.450,60	3.981,40		23.471,57
Grupo 4.Operarios.Nivel 1	39,80	14.528,25	2.630,74	12.548,17	1.085,31	30.792,47
Grupo 4.Operarios.Nivel 2	44,23	16.142,50	2.910,41	13.942,41	1.085,31	34.080,62
Grupo 5.Operarios.Nivel 1	38,56	14.075,29	2.556,56	8.758,90	1.085,31	26.476,07
Grupo 5.Operarios.Nivel 2	42,85	15.639,22	2.827,98	9.732,11	1.085,31	29.284,62
Grupo 5 "Actividad Espumas"	41,68	15.212,36	2.768,27	2.743,39	718,20	21.442,22
Grupo 6.Empleados.Nivel 1	1.182,82	14.193,79	3.066,91	3.525,10		20.785,80
Grupo 6.Empleados.Nivel 2	1.314,24	15.770,88	3.395,04	3.916,78		23.082,69
Grupo 6.Operarios.Nivel 1.1	36,07	13.163,73	2.398,95	4.126,25	1.085,31	20.774,24
Grupo 6.Operarios.Nivel 1.2	38,19	13.938,06	2.533,38	4.368,97	1.085,31	21.925,72
Grupo 6 Operarios A	34,50	12.592,37	2.278,86	4.071,16	1.085,31	20.027,70
Grupo 6 Operarios B	36,28	13.242,94	2.395,96	4.150,63	1.085,31	20.874,84
Grupo 6 Operarios C	38,05	13.889,52	2.513,06	4.353,50	1.085,31	21.841,40
Grupo 6 Operarios D	39,82	14.536,10	2.630,17	4.556,37	1.085,31	22.807,96
Grupo 6 Operarios E	41,60	15.182,69	2.747,28	4.759,23	1.085,31	23.774,50
Grupo 6.Operarios.Nivel 2	42,43	15.486,74	2.802,22	4.854,42	1.085,31	24.228,68
Grupo 6 "Actividad Espumas"	38,45	14.035,83	2.533,12	2.702,09	718,20	20.027,70
Grupo 7.Operarios.Nivel 1	37,45	13.668,18	2.489,34	3.720,07	1.085,31	20.962,89
Grupo 7.Operarios.Nivel 2	41,61	15.186,86	2.753,29	4.133,41	1.085,31	23.158,87

Tabla Salarial 2024						
Clasificación Profesional	Salario Base Diario o mensual	Salario Base Año	Pags Extraordinarias	Complemento	Compl.Per.Calidad y Espumas	Salario Anual
Grupo1.Técnicos.Nivel 1	1.718,54	20.622,50	4.399,90	5.073,80		30.096,19
Grupo1.Técnicos.Nivel 2	1.909,49	22.913,89	4.875,75	5.637,55		33.427,20
Grupo2.Técnicos.Nivel 1	1.668,92	20.027,06	4.276,80	4.930,71		29.234,57
Grupo2.Técnicos.Nivel 2	1.854,36	22.252,29	4.738,98	5.478,56		32.469,83
Grupo3.Empleados.Nivel 1	1.347,35	16.168,15	3.479,03	4.002,99		23.650,18
Grupo3.Empleados.Nivel 2	1.497,05	17.964,61	3.852,57	4.447,77		26.264,95
Grupo 4.Empleados.Nivel 1	1.239,06	14.868,68	3.210,42	3.690,76		21.769,86
Grupo 4.Empleados.Nivel 2	1.376,73	16.520,76	3.554,11	4.100,84		24.175,72
Grupo 4.Operarios.Nivel 1	41,00	14.964,09	2.709,67	12.924,61	1.117,87	31.716,24
Grupo 4.Operarios.Nivel 2	45,55	16.626,77	2.997,72	14.360,68	1.117,87	35.103,04
Grupo 5.Operarios.Nivel 1	39,72	14.497,55	2.633,26	9.021,67	1.117,87	27.270,35
Grupo 5.Operarios.Nivel 2	44,13	16.108,39	2.912,82	10.024,08	1.117,87	30.163,16
Grupo 5 "Actividad Espumas"	42,93	15.668,73	2.851,32	2.825,69	739,75	22.085,48
Grupo 6.Empleados.Nivel 1	1.218,30	14.619,60	3.158,92	3.630,85		21.409,37
Grupo 6.Empleados.Nivel 2	1.353,67	16.244,00	3.496,89	4.034,28		23.775,17
Grupo 6.Operarios.Nivel 1.1	37,15	13.558,64	2.470,92	4.250,04	1.117,87	21.397,47
Grupo 6.Operarios.Nivel 1.2	39,33	14.356,21	2.609,38	4.500,04	1.117,87	22.583,49
Grupo 6 Operarios A	35,53	12.970,14	2.347,22	4.193,30	1.117,87	20.628,53
Grupo 6 Operarios B	37,37	13.640,23	2.467,84	4.275,15	1.117,87	21.501,09
Grupo 6 Operarios C	39,20	14.306,21	2.588,45	4.484,11	1.117,87	22.496,64
Grupo 6 Operarios D	41,02	14.972,19	2.709,08	4.693,06	1.117,87	23.492,20
Grupo 6 Operarios E	42,84	15.638,17	2.829,69	4.902,01	1.117,87	24.487,74
Grupo 6.Operarios.Nivel 2	43,70	15.951,34	2.886,29	5.000,05	1.117,87	24.955,54
Grupo 6 "Actividad Espumas"	39,61	14.456,91	2.609,11	2.783,15	739,75	20.628,53
Grupo 7.Operarios.Nivel 1	38,57	14.078,22	2.564,02	3.831,67	1.117,87	21.591,78
Grupo 7.Operarios.Nivel 2	42,86	15.642,47	2.835,89	4.257,41	1.117,87	23.853,64



Tabla Salarial 2025						
Clasificación Profesional	Salario Base Diario	Salario Base	Pags	Complemento	Compl.Per.Calida	Salario Anual
Grupo, División y Nivel	o mensual	Año	Extraordinarias		d y Espumas	
Grupo1.Técnicos.Nivel 1	1.765,80	21.189,62	4.520,89	5.213,33		30.923,84
Grupo1.Técnicos.Nivel 2	1.962,00	23.544,02	5.009,84	5.792,59		34.346,44
Grupo2.Técnicos.Nivel 1	1.714,82	20.577,80	4.394,41	5.066,30		30.038,52
Grupo2.Técnicos.Nivel 2	1.905,35	22.864,22	4.869,30	5.629,22		33.362,75
Grupo3.Empleados.Nivel 1	1.384,40	16.612,78	3.574,71	4.113,07		24.300,55
Grupo3.Empleados.Nivel 2	1.538,22	18.458,64	3.958,52	4.570,08		26.987,24
Grupo 4.Empleados.Nivel 1	1.273,13	15.277,57	3.298,71	3.792,26		22.368,54
Grupo 4.Empleados.Nivel 2	1.414,59	16.975,08	3.651,85	4.213,62		24.840,55
Grupo 4.Operarios.Nivel 1	42,12	15.375,61	2.784,18	13.280,04	1.148,61	32.588,44
Grupo 4.Operarios.Nivel 2	46,81	17.084,01	3.080,16	14.755,60	1.148,61	36.068,37
Grupo 5.Operarios.Nivel 1	40,81	14.896,24	2.705,67	9.269,77	1.148,61	28.020,28
Grupo 5.Operarios.Nivel 2	45,35	16.551,37	2.992,92	10.299,74	1.148,61	30.992,65
Grupo 5 "Actividad Espumas"	44,11	16.099,62	2.929,73	2.903,40	760,09	22.692,83
Grupo 6.Empleados.Nivel 1	1.251,80	15.021,64	3.245,79	3.730,70		21.998,13
Grupo 6.Empleados.Nivel 2	1.390,89	16.690,71	3.593,05	4.145,22		24.428,99
Grupo 6.Operarios.Nivel 1.1	38,17	13.931,50	2.538,87	4.366,92	1.148,61	21.985,90
Grupo 6.Operarios.Nivel 1.2	40,41	14.751,00	2.681,13	4.623,79	1.148,61	23.204,54
Grupo 6 Operarios A	36,51	13.326,82	2.411,77	4.308,62	1.148,61	21.195,82
Grupo 6 Operarios B	38,40	14.015,34	2.535,70	4.392,71	1.148,61	22.092,36
Grupo 6 Operarios C	40,27	14.699,63	2.659,64	4.607,42	1.148,61	23.115,30
Grupo 6 Operarios D	42,15	15.383,92	2.783,58	4.822,12	1.148,61	24.138,23
Grupo 6 Operarios E	44,02	16.068,22	2.907,51	5.036,82	1.148,61	25.161,15
Grupo 6.Operarios.Nivel 2	44,90	16.390,00	2.965,66	5.137,55	1.148,61	25.641,82
Grupo 6 "Actividad Espumas"	40,70	14.854,47	2.680,86	2.859,69	760,09	21.155,11
Grupo 7.Operarios.Nivel 1	39,63	14.465,37	2.634,53	3.937,04	1.148,61	22.185,55
Grupo 7.Operarios.Nivel 2	44,03	16.072,64	2.913,87	4.374,49	1.148,61	24.509,61

ANEXO II

Pluses

Clasificación Profesional	PLUSSES 2023									HORAS EXTRAORDINARIAS		
	Plus Noche	Plus Accidentes	Plus Calidad	Plus Asistencia	Plus Stretching	Plus Espumas	Plus Turnicidad	Plus Mnto. espumas	Plus flexibilidad	Hora extra normal	Hora Formacion	Hora Extra Festiva
Grupo1.Técnicos.Nivel 1	14,59	-	-	-	-	-	-	-	-	21,94	10,98	25,08
Grupo1.Técnicos.Nivel 2	16,21	-	-	-	-	-	-	-	-	24,38	12,20	27,86
Grupo2.Técnicos.Nivel 1	14,59	-	-	-	-	-	-	-	-	21,92	10,86	24,36
Grupo2.Técnicos.Nivel 2	16,21	-	-	-	-	-	-	-	-	23,68	11,85	27,06
Grupo3.Empleados.Nivel 1	14,59	-	-	-	-	-	-	-	42,94	17,23	8,62	19,69
Grupo3.Empleados.Nivel 2	16,21	-	-	-	-	-	-	-	42,94	19,14	9,58	21,88
Grupo 4.Empleados.Nivel 1	14,59	-	-	-	-	-	-	-	42,94	15,85	7,94	18,11
Grupo 4.Empleados.Nivel 2	16,21	-	-	-	-	-	-	-	42,94	17,61	8,82	20,12
Grupo 4.Operarios.Nivel 1	14,59	23,75	60,30	38,99	-	-	-	-	42,94	22,97	11,48	26,28
Grupo 4.Operarios.Nivel 2	16,21	23,75	60,30	38,99	-	-	-	-	42,94	25,52	12,76	29,20
Grupo 5.Operarios.Nivel 1	14,59	23,75	60,30	38,99	1,08	-	-	-	42,94	20,37	10,19	23,45
Grupo 5.Operarios.Nivel 2	16,21	23,75	60,30	38,99	1,21	-	-	-	42,94	22,64	11,32	26,05
Grupo 5 "Actividad Espumas"	10,11	-	-	-	-	99,75	1,45	55,77	42,94	14,05	7,03	16,39
Grupo 6.Empleados.Nivel 1	14,59	-	-	-	-	-	-	-	42,94	15,59	7,79	17,81
Grupo 6.Empleados.Nivel 2	16,21	-	-	-	-	-	-	-	42,94	17,32	8,66	19,79
Grupo 6.Operarios.Nivel 1.1	13,78	23,75	60,30	38,99	1,08	-	-	-	42,94	14,76	7,39	16,87
Grupo 6.Operarios.Nivel 1.2	14,59	23,75	60,30	38,99	1,08	-	-	-	42,94	15,63	7,82	17,86
Grupo 6 Operarios A	13,19	23,75	60,30	38,99	1,08	-	-	-	42,94	14,13	7,06	16,14
Grupo 6 Operarios B	13,87	23,75	60,30	38,99	1,08	-	-	-	42,94	14,85	7,42	16,97
Grupo 6 Operarios C	14,54	23,75	60,30	38,99	1,08	-	-	-	42,94	15,57	7,80	17,79
Grupo 6 Operarios D	15,22	23,75	60,30	38,99	1,08	-	-	-	42,94	16,30	8,16	18,62
Grupo 6 Operarios E	16,21	23,75	60,30	38,99	1,08	-	-	-	42,94	17,36	8,69	19,84
Grupo 6.Operarios.Nivel 2	16,21	23,75	60,30	38,99	1,08	-	-	-	42,94	17,36	8,69	19,84
Grupo 6 "Actividad Espumas"	10,11	-	-	-	1,08	99,75	-	-	42,94	13,64	6,47	15,11
Grupo 7.Operarios.Nivel 1	14,59	23,75	60,30	38,99	1,08	-	-	-	42,94	14,86	7,43	16,98
Grupo 7.Operarios.Nivel 2	16,21	23,75	60,30	38,99	1,08	-	-	-	42,94	16,51	8,26	18,87

Clasificación Profesional	PLUSSES 2024									HORAS EXTRAORDINARIAS		
	Plus Noche	Plus Accidentes	Plus Calidad	Plus Asistencia	Plus Stretching	Plus Espumas	Plus Turnicidad	Plus Mnto. espumas	Plus flexibilidad	Hora extra normal	Hora Formacion	Hora Extra Festiva
Grupo1.Técnicos.Nivel 1	15,03	-	-	-	-	-	-	-	-	22,60	10,98	25,83
Grupo1.Técnicos.Nivel 2	16,70	-	-	-	-	-	-	-	-	25,11	12,20	28,70
Grupo2.Técnicos.Nivel 1	15,03	-	-	-	-	-	-	-	-	21,96	10,66	25,09
Grupo2.Técnicos.Nivel 2	16,70	-	-	-	-	-	-	-	-	24,40	11,85	27,88
Grupo3.Empleados.Nivel 1	15,03	-	-	-	-	-	-	-	44,23	17,75	8,62	20,28
Grupo3.Empleados.Nivel 2	16,70	-	-	-	-	-	-	-	44,23	19,72	9,58	22,33
Grupo 4.Empleados.Nivel 1	15,03	-	-	-	-	-	-	-	44,23	16,33	7,94	18,65
Grupo 4.Empleados.Nivel 2	16,70	-	-	-	-	-	-	-	44,23	18,14	8,82	20,72
Grupo 4.Operarios.Nivel 1	15,03	24,46	62,11	40,16	-	-	-	-	44,23	23,66	11,48	27,07
Grupo 4.Operarios.Nivel 2	16,70	24,46	62,11	40,16	-	-	-	-	44,23	26,29	12,76	30,07
Grupo 5.Operarios.Nivel 1	15,03	24,46	62,11	40,16	1,11	-	-	-	44,23	20,98	10,19	24,15
Grupo 5.Operarios.Nivel 2	16,70	24,46	62,11	40,16	1,24	-	-	-	44,23	23,32	11,32	26,84
Grupo 5 "Actividad Espumas"	10,41	-	-	-	-	102,74	1,50	57,44	44,23	14,47	7,03	16,68
Grupo 6.Empleados.Nivel 1	15,03	-	-	-	-	-	-	-	44,23	16,06	7,79	18,35
Grupo 6.Empleados.Nivel 2	16,70	-	-	-	-	-	-	-	44,23	17,84	8,66	20,39
Grupo 6.Operarios.Nivel 1.1	14,20	24,46	62,11	40,16	1,11	-	-	-	44,23	15,20	7,39	17,37
Grupo 6.Operarios.Nivel 1.2	15,03	24,46	62,11	40,16	1,11	-	-	-	44,23	16,09	7,82	18,39
Grupo 6 Operarios A	13,58	24,46	62,11	40,16	1,11	-	-	-	44,23	14,55	6,89	16,62
Grupo 6 Operarios B	14,28	24,46	62,11	40,16	1,11	-	-	-	44,23	15,30	7,06	17,48
Grupo 6 Operarios C	14,98	24,46	62,11	40,16	1,11	-	-	-	44,23	16,04	7,42	18,32
Grupo 6 Operarios D	15,68	24,46	62,11	40,16	1,11	-	-	-	44,23	16,79	7,80	19,18
Grupo 6 Operarios E	16,70	24,46	62,11	40,16	1,11	-	-	-	44,23	17,88	8,16	20,44
Grupo 6.Operarios.Nivel 2	16,70	24,46	62,11	40,16	1,11	-	-	-	44,23	17,88	8,69	20,44
Grupo 6 "Actividad Espumas"	10,41	-	-	-	1,11	102,74	-	-	44,23	14,05	6,82	15,56
Grupo 7.Operarios.Nivel 1	15,03	24,46	62,11	40,16	1,11	-	-	-	44,23	15,31	7,43	17,49
Grupo 7.Operarios.Nivel 2	16,70	24,46	62,11	40,16	1,11	-	-	-	44,23	17,01	8,26	19,44

BOPN

Clasificación Profesional Grupo, División y Nivel	PLUSSES 2025									HORAS EXTRAORDINARIAS		
	Plus Noche	Plus Accidentes	Plus Calidad	Plus Asistencia	Plus Stretching	Plus Espumas	Plus Turnicidad	Plus Minto-espumas	Plus flexibilidad	Hora extra normal	Hora Formacion	Hora Extra Festiva
Grupo1.Técnicos Nivel 1	15,44	-	-	-	-	-	-	-	-	23,22	10,98	26,54
Grupo1.Técnicos Nivel 2	17,16	-	-	-	-	-	-	-	-	25,81	12,20	29,49
Grupo2.Técnicos Nivel 1	15,44	-	-	-	-	-	-	-	-	22,56	10,66	25,78
Grupo2.Técnicos Nivel 2	17,16	-	-	-	-	-	-	-	-	25,07	11,85	28,64
Grupo3.Empleados Nivel 1	15,44	-	-	-	-	-	-	-	45,45	18,24	8,62	20,84
Grupo3.Empleados Nivel 2	17,16	-	-	-	-	-	-	-	45,45	20,26	9,58	23,15
Grupo 4.Empleados Nivel 1	15,44	-	-	-	-	-	-	-	45,45	16,77	7,94	19,16
Grupo 4.Empleados Nivel 2	17,16	-	-	-	-	-	-	-	45,45	18,64	8,82	21,29
Grupo 4.Operarios Nivel 1	15,44	25,14	63,82	41,26	-	-	-	-	45,45	24,31	11,48	27,81
Grupo 4.Operarios Nivel 2	17,16	25,14	63,82	41,26	-	-	-	-	45,45	27,01	12,76	30,90
Grupo 5.Operarios Nivel 1	15,44	25,14	63,82	41,26	1,14	-	-	-	45,45	21,56	10,19	24,82
Grupo 5.Operarios Nivel 2	17,16	25,14	63,82	41,26	1,28	-	-	-	45,45	23,96	11,32	27,57
Grupo 5 "Actividad Espumas"	10,70	-	-	-	-	105,57	1,54	59,02	45,45	14,87	7,03	17,55
Grupo 6.Empleados Nivel 1	15,44	-	-	-	-	-	-	-	45,45	16,50	7,79	18,85
Grupo 6.Empleados Nivel 2	17,16	-	-	-	-	-	-	-	45,45	18,33	8,66	20,95
Grupo 6.Operarios Nivel 1.1	14,59	25,14	63,82	41,26	1,14	-	-	-	45,45	15,62	7,39	17,85
Grupo 6.Operarios Nivel 1.2	15,44	25,14	63,82	41,26	1,14	-	-	-	45,45	16,54	7,82	18,90
Grupo 6.Operarios A	13,96	25,14	63,82	41,26	1,14	-	-	-	45,45	14,95	8,69	17,08
Grupo 6.Operarios B	14,67	25,14	63,82	41,26	1,14	-	-	-	45,45	15,72	7,06	17,96
Grupo 6.Operarios C	15,39	25,14	63,82	41,26	1,14	-	-	-	45,45	16,48	7,42	18,83
Grupo 6.Operarios D	16,11	25,14	63,82	41,26	1,14	-	-	-	45,45	17,25	7,80	19,71
Grupo 6.Operarios E	17,16	25,14	63,82	41,26	1,14	-	-	-	45,45	18,37	8,16	21,00
Grupo 6.Operarios Nivel 2	17,16	25,14	63,82	41,26	1,14	-	-	-	45,45	18,37	8,69	21,00
Grupo 6 "Actividad Espumas"	10,70	-	-	-	1,14	105,57	-	-	45,45	14,44	6,82	15,99
Grupo 7.Operarios Nivel 1	15,44	25,14	63,82	41,26	1,14	-	-	-	45,45	15,73	7,43	17,97
Grupo 7.Operarios Nivel 2	17,16	25,14	63,81	41,26	1,14	-	-	-	45,45	17,48	8,26	19,97

ANEXO III

Distancias plus kilometraje

ALAGÓN	18
BORJA	80
CABAÑAS	10
CALATORAO	60
CUARTE	6
EL BURGO DE EBRO	27
EPILA	50
GARRAPINILLOS	4
LA ALMUNIA	66
LA MUELA	29
MAGALLON	66
PEDROLA	16
POZUELO	50
PRADILLA	48
REMOLINOS	20
RIVAS	116
SOBRADIEL	5
TAUSTE	44
TORRES DE BERELLE	8
URREA	26
UTEBO	44
CASERAS	40
ZARAGOZA	58

ANEXO IV
Tabla criterios de calidad

TABLA PAGA DE CALIDAD JIT			
Parte variable máxima ->		60,30 €	FIJO = 0
DPV's	Nº PENALIZACIONES EN EL MES	REDUCCIÓN PAGA CALIDAD (%)	REDUCCIÓN PAGA CALIDAD (€)
50	1	-100%	- 60,30 €
	1	-40%	- 24,12 €
20	2	-75%	- 45,23 €
	3	-100%	- 60,30 €
	1	-20%	- 12,06 €
10	2	-40%	- 24,12 €
	3	-60%	- 36,18 €
	4	-80%	- 48,24 €
	5	-100%	- 60,30 €
	1	-2,5%	- 1,51 €
5	2	-5,0%	- 3,02 €
	3	-7,5%	- 4,52 €
	4	-10,0%	- 6,03 €
	5	-12,5%	- 7,54 €
	6	-15,0%	- 9,05 €
	7	-17,5%	- 10,55 €
	8	-20,0%	- 12,06 €
	9	-22,5%	- 13,57 €
	10	-25,0%	- 15,08 €
	11	-27,5%	- 16,58 €
	12	-30,0%	- 18,09 €
	13	-32,5%	- 19,60 €
	14	-35,0%	- 21,11 €
	15	-37,5%	- 22,61 €
	16	-40,0%	- 24,12 €
	17	-42,5%	- 25,63 €
	18	-45,0%	- 27,14 €
	19	-47,5%	- 28,64 €
	20	-50,0%	- 30,15 €