

**SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO****Departamento de Trabajo y Justicia**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa ZF SACHS ESPAÑA, S.A.U. (código de convenio 48100162012011).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h) del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 23 de diciembre de 2020.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**CONVENIO COLECTIVO ZF SACHS ESPAÑA, S.A.U.**

AÑOS 2019-2021

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 1.— Objeto**

El presente Convenio norma las relaciones laborales entre la Empresa «ZF Sachs España, S.A.U.» y los trabajadores incluidos en sus ámbitos territorial y personal.

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Sectorial de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia 2008-2011, que las partes consideran vigente a estos efectos, así como en su caso por el nuevo Convenio Colectivo Sectorial de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia que le sustituya.

Lo regulado en este Convenio se puede modificar o revisar sólo con negociación y acuerdo entre empresa y representación de los trabajadores.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación de condiciones pactadas en este convenio (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción), y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes para someter el desacuerdo sobre la inaplicación a la CCNCC u órgano tripartito que pudiera crearse en la comunidad autónoma (ORPRICCE).

Artículo 2.— Ámbitos territorial y personal

El Presente Convenio afecta a todos los centros de trabajo de la Empresa ZF Sachs España, S.A.U. existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia, siendo de aplicación a todo el personal, con independencia del tipo de modalidad contractual utilizado, así como de la duración del contrato, que preste su actividad mediante contrato de naturaleza laboral, con las excepciones siguientes:

- a) los Directores de Área.
- b) el personal nombrado para desempeñar cargos de jefatura superior y adjuntos o cargos de confianza que, a propuesta de la Empresa, acepten voluntariamente su deseo de exclusión del ámbito personal del Convenio.

Artículo 3.— Duración y prórroga

El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2019 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021.

El Convenio se considera denunciado el 1 de octubre de 2021 y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor su contenido.

Artículo 4.— Compensación. Absorción, sustitución de condiciones

1. Las mejoras resultantes de este Convenio son compensadas en cómputo global con las que anteriormente rigieron para mejoras pactadas unilateralmente concedidas por la Empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, Convenio Colectivo o Pacto de cualquier clase.

2. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, sólo tendrá eficacia práctica, si consideradas en cómputo global y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superen el nivel total de este Convenio.

En caso contrario, se consideran absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

3. La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha, por las que se establecen en el presente Pacto o Convenio Colectivo y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan, por estimar y aceptar que en su conjunto y globalmente considerados suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.



Quedan a salvo las garantías personales a que se refiere el siguiente artículo.

Artículo 5.— Garantías personales

Se respetarán las situaciones personales que excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» mientras no sean absorbidas o compensadas por la aplicación de futuras normas laborales y/o pactadas.

Artículo 6.— Comisión mixta de interpretación del Convenio

Al objeto de velar por el cumplimiento del presente Convenio, en los términos pactados y dirimir cuantas cuestiones suscite su aplicación, se crea una Comisión Paritaria de interpretación, seguimiento y vigilancia del mismo.

La comisión estará compuesta por un representante de cada Sindicato representado en el Comité de Empresa, que representa en su conjunto el 50%, y por parte de la Empresa el mismo número representativo, entendiéndose en todo caso que la parte empresarial representa un 50%.

La Comisión se reunirá cuando sea necesario, a petición de cada una de las partes.

Los componentes de la Comisión serán convocados con una antelación de siete días naturales, intentando reunirse antes si por agendas sea posible, debiendo presentar por escrito en ese mismo plazo las propuestas de los asuntos a tratar. En la reunión al objeto convocada serán discutidas las propuestas formuladas.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad del 75% de sus miembros, como mínimo. En caso de no haber acuerdo, se levantará acta que refleje las diferentes posturas, remitiéndose copia de la misma a la Autoridad Laboral competente, a los efectos oportunos.

CAPÍTULO II**RÉGIMEN DE TRABAJO****Artículo 7.— Organización del trabajo**

1. La organización del trabajo, dentro de las disposiciones legales de carácter general, es facultad de la Dirección de la Empresa.

No obstante, ésta informará y el Comité de Empresa opinará en cuestiones de organización, procedimiento y nuevas tecnologías.

2. La organización y racionalización del trabajo tiene por objeto alcanzar un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos técnicos, materiales y humanos con que cuenta la Empresa, mediante la colaboración activa y responsable de todas las partes implicadas para la obtención de las mejores cotas de rentabilidad y competitividad.

3. El establecimiento definitivo del nuevo sistema de trabajo, tendrá un periodo de adaptación de un mes, sí transcurrido dicho periodo no se hubiera alcanzado el rendimiento objetivo se reunirá la Comisión Paritaria, que estudiará el asunto y en caso de desacuerdo se procederá según la Legislación vigente

4. En cualquiera de las fases de establecimiento del nuevo sistema de organización del trabajo, la representación sindical de los trabajadores podrá instar la constitución de la Comisión Paritaria y someter las reclamaciones individuales o colectivas que puedan suscitarse, como trámite previo a la reclamación ante la Autoridad Competente, en su caso.

5. El número de turnos (de 1 a 3) se establecerá respondiendo en todo momento a razones productivas, organizativas y técnicas.

En caso de modificación de número de turnos, la Representación de los Trabajadores será informada previamente con mínimo de 7 días de antelación sobre la modificación, las razones y la forma de realización.



En caso de cambio de turno, el trabajador deberá ser avisado con al menos 7 días naturales de antelación, salvo por motivos de urgente necesidad que serán consensuados con la Representación de los Trabajadores.

Los relevos se organizarán garantizando la rotatividad. No se podrá trabajar más de 2 semanas en el mismo turno, excepto cuando hayan sido contratados en un turno especial o cuando haya mutuo acuerdo.

Entre final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo 12 horas.

Los trabajadores asignados a un mismo puesto, podrán intercambiarse el turno de mutuo acuerdo, con el conocimiento del mando y rellenando el formulario correspondiente. En estos casos, no se solicitarán días de libre disposición.

6. La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas, productivas y económicas podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

- Las modificaciones individuales se establecerán por acuerdo preferentemente y a ser posible entre la Empresa y el trabajador. En caso de no acuerdo, se tratarán entre la Empresa y la Representación Legal de los trabajadores.
- Las modificaciones colectivas se establecerán por acuerdo preferentemente y a ser posible entre el Empresario y la Representación Legal de los trabajadores de la Empresa. Los no acuerdos en este último caso se someterán a conciliación o mediación según las modalidades del «Acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales (PRECO)». Se excluye el arbitraje con carácter obligatorio, siendo necesario el acuerdo entre Empresa y la mayoría de la Representación de los Trabajadores para recurrir al arbitraje. En caso de utilizar el procedimiento de conciliación y mediación, y una de las partes no acepte la propuesta conciliadora y mediadora, ambas partes se comprometen a llegar a un acuerdo en un plazo de 4 semanas.

Tendrá la consideración de modificaciones sustanciales de trabajo, las que afectan a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de Remuneración.
- Sistema de trabajo y Rendimiento.

En los supuestos de Jornada de trabajo, Horario, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 30 días de salario por año de servicio, y con un máximo de 12 meses.

Artículo 8.— *Plantilla*

1. El Comité de Empresa dispondrá de los TC2 de la Seguridad Social para saber la plantilla que dispone la Empresa.
2. La plantilla, si la capacidad de ocupación se mantiene, se mantendrá hasta el 31 de diciembre de 2021.

Si las situaciones se regulan para descender la ocupación, en primer lugar se recurrirá a agotar todas las posibilidades internas de la Empresa, como Vacaciones, Bolsa de Trabajo, Distribución del personal excedente en otras secciones siempre que la capacidad productiva de la sección lo permita, etc., antes de recurrir a una Regulación de Empleo.

Si la gravedad de la situación nos remite a una Regulación de Empleo, la Empresa complementará hasta 100% de todos los conceptos salariales que se vienen percibiendo al personal afectado y el comité de empresa se compromete a agilizar las negociaciones.



En todo caso, si se dieran circunstancias alarmantes, no previsibles, se dirigirá a soluciones no traumáticas, en búsqueda de soluciones más definitivas, que se negociará con el Comité de Empresa. Además, siempre que haya posibilidad de hacerlo, la empresa ofrecerá traslados a otras plantas del Grupo ZF y/o ayudas para los mismos, cuando el empleado este de acuerdo.

En caso de despido, posteriormente declarado como improcedente por sentencia firme, el trabajador (en detrimento del derecho que al respecto ostenta la empresa), será quien pueda optar entre percibir la indemnización de 45 días por año con un máximo de 42 mensualidades o su readmisión.

Artículo 9. – Contratación

1. Compete a la Dirección de la Empresa la facultad de contratar los trabajadores necesarios para el mejor desenvolvimiento de la Empresa.

2. Será de aplicación en el presente Convenio, la Ley 2/1991 del 7 de enero sobre los derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

3. Período de prueba. Independientemente del tipo de contratación del período denominado de prueba, en modo alguno podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- Técnicos y titulados: 6 meses.
- Técnicos no titulados: 3 meses.
- Especialistas y no cualificados: 15 días.

Superado el periodo de prueba, dicho período se computará como servicio activo a efectos de antigüedad del trabajador.

4. La contratación de personal para producción, se realizará a través de contrataciones internas. No obstante, el uso de los servicios de ETTs es necesario para la empresa para trabajos puntuales excepcionales causados por problemas de calidad o logísticos, que no pueden ser absorbidos adecuadamente por el propio personal de ZF Sachs España, S.A.U. ni por nuevas contrataciones.

5. Contratos en Prácticas, dirigidos o regulados por el artículos 11 del Estatuto del Trabajador: La duración mínima será de 6 meses y la máxima de 2 años. La retribución será la mínima que recoja el listado de la tabla de convenio de ZF Sachs España, S.A.U., en su grupo profesional. La duración de las prácticas se computará a efectos de antigüedad.

6. Contratos de Aprendizaje. Regulado por el artículo 11 del Estatuto del Trabajador y artículo 15.1.B. se respetará el texto del Estatuto. Duración, la señalada en el Estatuto de los Trabajadores: mínimo 6 meses y máximo 2 años.

En todo caso se podrá realizar estos contratos con una duración de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses contados desde el momento de la contratación.

Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la mayoría de la representación legal de los trabajadores, la duración de los referidos contratos podrá ser de hasta 24 meses, dentro de un periodo de 36 meses contados a partir del momento en que se produzcan las circunstancias que justifican la contratación.

El Salario de aprendiz será como mínimo el Salario Mínimo Interprofesional el 1.^{er} año y el Salario Mínimo Interprofesional + 10% el 2.^o y 3.^{er} año, si la contratación tuviera estas condiciones.

La Empresa entregará, a la representación de los trabajadores una vez al mes, los contratos de este tipo que se hayan hecho. El tiempo a la Formación teórica será del 15% de la jornada.

La Indemnización será de 15 días por 6 meses, 1 mes por más tiempo hasta las bajas establecidas.

**Artículo 10.— Promoción del personal**

Como reconocimiento a la polivalencia y las tareas añadidas y realizadas en los últimos años (cambios, resolución de incidencias, mediciones y otras acciones) dirigidas a la consecución de los objetivos de calidad y rendimiento de los equipos, se sube el salario base de los Oficiales de 2.ª C de la manera siguiente:

- Año 2019: + 400 euros.
- Año 2020: + 800 euros.

La Empresa observará una política de promoción a puestos superiores como forma de potenciar sus recursos humanos. La cobertura de vacantes, cuando pueda ser absorbida por personal propio, previa información a la Representación de los Trabajadores, se hará por concurso-oposición que constará de pruebas tanto teóricas como prácticas, con la excepción de puestos de Mandos y Técnicos Titulados, que se nombrarán por libre designación de la Empresa. La regulación de los mecanismos y la valoración de las pruebas se llevarán a cabo por la Dirección de la Empresa.

Artículo 11.— Clasificación Profesional

Se establece una Comisión para definir los Grupos Profesionales según el artículo 22 del Estatuto de Trabajadores, y la definición de la transición de la actual Clasificación por Categorías Profesionales al nuevo sistema. Dicha Comisión elaborará esta definición antes del final del año 2019. Mientras tanto, se mantiene la Clasificación y Promoción por Categorías del Convenio 2011-2014.

Trabajos de categoría superior: los trabajadores que realicen trabajos de categoría superior, lo realizarán de acuerdo con las normas siguientes:

- A) Percibirán, desde el primer día hasta el último, el salario de la categoría que dicho puesto lleva implícito.
- B) En caso de transcurrir más de 105 días consecutivos o alternos al año en esta situación, consolidará el salario del grado correspondiente a dicha categoría.
- C) Extensión del trabajo: el personal desempeñará las funciones propias de su categoría profesional.

Artículo 12.— Formación

Se reconoce como derecho y obligación laboral básica, derivado de la relación laboral el de la formación profesional en el trabajo.

Será política de la Empresa conseguir que sus trabajadores adquieran el mayor grado de cualificación posible a través de programas de formación a todos los niveles, con el fin de capacitarlos tanto para el buen desarrollo de su trabajo diario o de otros trabajos, como para posibilitar su progreso en la Empresa.

A tal efecto los trabajadores tendrán derecho a:

1. Disfrutar de los permisos necesarios no retribuidos para concurrir a exámenes, cuando cursen con regularidad estudios para obtención de un título académico o profesional.
2. Adaptación a la jornada diaria de trabajo, siempre que sea compatible con las necesidades organizativas y productivas de la Empresa. Esto rige para asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional, o alternativamente, a la concesión del permiso oportuno no retribuido, con el límite de una semana.
3. En ambos supuestos, es requisito absolutamente necesario que el trabajador acredite ante la Dirección de la Empresa el seguimiento de sus estudios, con el adecuado aprovechamiento, en centros reconocidos oficialmente.
4. El Comité de Empresa será informado de los planes de formación atendiendo sus sugerencias al respecto.
5. Los trabajadores, entre otros medios, y a través del tablón de anuncios de la fábrica, serán informados de todos los planes de formación existentes en la Empresa.

**Artículo 13.— Trabajadores eventuales**

La Dirección y el Comité llegan al acuerdo que a partir del año 2019, la Empresa tendrá una flexibilidad del 10% en la gestión de los contratos eventuales correspondiente al personal Directo e Indirecto, ya que consideran fundamental para el buen funcionamiento de la Empresa.

Cuando se supere la flexibilidad del 10 % y con una visión de estabilidad de empleo como mínimo 2 años, los trabajadores con contratos eventuales que superen dicho porcentaje, tendrán derecho a un puesto de trabajo de carácter fijo. En primer lugar se valorará la calificación profesional, personal que haya trabajado anteriormente, antigüedad, cercanía, etc.

Artículo 14.— Ropa de trabajo

Para la entrega de toda la ropa de trabajo, se considera fecha tope el día 30 de septiembre. Al personal que lo necesite, de forma justificada, se le repondrá de calzado de seguridad. La ropa habitual anual es la siguiente:

- 2 pantalones.
- 1 camisa y 2 nikis (se podrá sustituir una camisa de trabajo por 2 nikis de manga corta).
- 1 chaleco o camiseta térmica de similar valor.
- 1 par de zapatos de seguridad (según necesidad).
- Zapatos de seguridad: acordado con proveedor de EPIs (Mugarra) la posibilidad de que los trabajadores adquieran en la tienda del proveedor otro calzado distinto al definido en la empresa (previa notificación a RRHH que certificará al proveedor que el trabajador pertenece a la empresa) y les cobren sólo la diferencia de precio.

El uso de la ropa de trabajo es obligatorio dentro del centro de trabajo y durante toda la jornada. En las secciones de mantenimiento, logística y pintura existirán dos juegos de ropa de lluvia.

Artículo 15.— Permisos y Licencias

El trabajador podrá faltar al trabajo avisando con antelación, si es posible, y debiendo justificar documentalmente el motivo, siendo retribuidas a percepciones reales estas ausencias en los casos siguientes.

1. Enfermedad grave y/u hospitalización (entendiéndose por hospitalización el registro y ocupación de cama en el centro hospitalario):
 - a) del cónyuge e hijos: tres días laborables, pudiendo tomárselos mientras el familiar permanezca ingresado en el hospital.
 - b) de los padres, hermanos, y también abuelos que convivan (todos los casos: consanguíneos o políticos): dos días laborables.
 - c) Por permanencia prolongada indefinidamente en el hospital, del cónyuge, hijos que convivan con el trabajador o padres: Un día laborable por cada tres semanas de ingreso cumplido hasta un máximo de nueve semanas por año, no pudiendo coincidir en la fecha del disfrute de este día más de un familiar.
 - d) En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad: 1 día laborable.
 - e) En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario según informe médico, de cónyuge o hijos: 2 días laborables.
 - f) Para los casos de acompañamiento a parientes hasta el primer grado de consanguinidad en caso tratamiento en hospital de día, se facilitará la asistencia, mediante horarios compatibles o como permiso no retribuido.
2. Fallecimiento (se deberá presentar documento que acredite fecha de defunción y parentesco):
 - a) de hijos y cónyuge: Cinco días naturales a partir del hecho causante.



- b) de padres, hermanos y nietos (consanguíneos o políticos): Tres días naturales a partir del hecho causante
 - c) de abuelos: (consanguíneos o políticos): Dos días naturales a partir del hecho causante.
 - d) En caso de fallecimiento del cónyuge, al trabajador con hijos menores a su cargo, se le facilitará la conciliación de la vida laboral y personal (p.ej. ajuste de horario).
3. En los casos de enfermedad grave con hospitalización y/o fallecimiento se ampliará la licencia:
- a) si se necesita hacer un desplazamiento a un lugar que se encuentre a una distancia de entre 150 y 300 km del domicilio del trabajador: 1 día mas.
 - b) si se necesita hacer un desplazamiento a un lugar que se encuentre a una distancia de más de 300 km del domicilio del trabajador: 2 días más.
4. En el caso de fallecimiento o permanencia prolongada en el hospital por enfermedad grave del cónyuge o de hijos menores, el trabajador podrá solicitar hasta un mes por año de permiso no retribuido.
5. Se facilitará la asistencia a funerales a cargo del trabajador por el tiempo indispensable y en la medida de lo posible, con opción a recuperar el tiempo utilizado.
6. Matrimonio del trabajador: 20 días naturales a contar desde el mismo día de la boda. En caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumarán ambos periodos, debiendo avisar a la Empresa su intención de contraer matrimonio, antes de un mes del inicio del periodo de vacaciones anuales.
7. Caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos (consanguíneos o políticos): Un día natural (coincidiendo con el hecho causante).
8. Caso de nacimiento o adopción de hijos/as: Tres días laborables (el sábado no se conceptúa como día laboral) a partir del hecho causante, (si el trabajador ha cumplido su jornada laboral, el computo de los días empezará a partir de la jornada siguiente) debiendo presentar en el departamento de RRHH, fotocopia del libro de familia o certificado del juzgado. En caso de parto por cesárea se concederán 4 días laborables, en caso de parto múltiple se concederán 5 días laborables, siempre a partir del hecho causante.
- Adicionalmente y para el padre, se considerará como permiso por hospitalización, la permanencia desde el ingreso hospitalario de la mujer hasta el nacimiento del hijo/a.
9. Por cambio de domicilio habitual: Un día laborable, debiendo acreditar dicho cambio de domicilio con el certificado de empadronamiento.
10. Carné de Identidad: Se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos durante el periodo de coincidencia.
11. Para exámenes u obtención de un título oficial del trabajador, se concederá el tiempo necesario no retribuido previa presentación del justificante de matrícula y participación en los mismos.
12. Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público inexcusable.
13. Por el tiempo necesario en caso de asistencia a consulta médica de especialista 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 el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.
14. Por el tiempo necesario en caso de asistencia a consulta de médico de cabecera de la seguridad social, hasta el límite de 18 horas al año, siempre que coincida la cita en el horario de trabajo actual (se debe intentar coger cita en la medida de lo posible fuera del mismo); médico de cabecera de seguridad social y centros privados; el justificante deberá en general indicar horario de entrada y salida del centro médico.



Estas 18 horas, podrán ser empleadas por el trabajador, igualmente con justificación, para acompañamiento a consulta médica de cabecera o médico especialista de la seguridad social a familiares 1.º grado que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

15. Por el tiempo necesario en caso de acompañamiento de hijos menores de edad a consulta de pediatra o médico de cabecera de la Seguridad Social.

16. Las parejas de hecho que lo acrediten previamente al hecho causante de la licencia, mediante el documento del Organismo competente que lo justifique oficialmente, tendrán los mismos derechos, que las parejas de derecho.

17. Permiso remunerado, por el tiempo que sea necesario para cualquier documentación de carácter oficial (DNI, PASAPORTE) de los menores a cargo de una familia monoparental (es decir, viudo/viuda o divorciado/a con custodia completa).

Artículo 16.— Fuerza Mayor

1. Condiciones climatológicas adversas. En caso de nevadas o lluvia torrencial, que imposibilite el acceso al centro de trabajo, la Empresa y el Comité estudiarán las circunstancias adversas acaecidas y los casos presentados.

La Empresa se hará cargo del abono del salario hasta el 50% del tiempo perdido, quedando el resto para su recuperación o descuento del salario.

2. Huelgas de transportes públicos o bloqueo en carreteras. La Empresa abonará hasta una hora, quedando el resto a recuperar o descontar del salario.

3. Los casos de accidente de transportes públicos, bien en carreteras o ferroviarios, como casos aplicables, la Empresa se hará cargo del abono del salario hasta un 50% del tiempo perdido quedando el resto para su recuperación o descuento del salario.

4. Los casos de accidentes de vehículos propios, la Empresa abonará hasta el 100% del salario del tiempo perdido dentro de las dos primeras horas de la jornada, previa justificación correspondiente.

5. Como supuesto en los casos que un trabajador no disponga de medios de transporte propio y deba ausentarse de la fábrica por causa de fuerza mayor (hospitalización urgente de familiares, bien por enfermedad o accidente, muerte, etc.) la Empresa pondrá a su disposición algún medio de transporte con carácter de urgencia o bien pagará los gastos que origina tal supuesto (taxi, etc.) hasta el domicilio del trabajador. En todos los casos expuestos, se tendrá que presentar un justificante que acredite la anomalía.

CAPÍTULO III

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 17.— Jornada Laboral

Las horas de jornada anual durante la vigencia del convenio e cada año serán:

- Jornada partida: 1.656.
- Jornada a dos relevos: 1.640.
- Jornada a tres relevos: 1.632.
- Jornada a cuatro relevos: 1.624.

El personal con sistema de trabajo a turnos disfrutará de un descanso intermedio de doce minutos, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

A efecto de lo señalado en el artículo 34.2 del ETT se acuerda que el 100% de la jornada se distribuirá de manera regular, excepto acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores.

Artículo 18.— Calendario Laboral

La Dirección de la Empresa confeccionará el Calendario Laboral informando y oyendo al Comité de Empresa antes de su publicación.



En el calendario se reflejarán los días hábiles de la empresa, los festivos oficiales, los días de cierre colectivo previsto (incluyendo el cierre de fin de año). También se mencionarán el número de días de vacaciones y de libre disponibilidad de los trabajadores.

Los trabajadores dispondrán de 6 días de Libre Disposición anuales, que se disfrutará a condición de que se preavise al Jefe Inmediato con la máxima antelación posible, con un mínimo de 8 días, excepto en Semana Santa y el puente del 6-8 de diciembre.

El resto de jornadas sobrantes (se indicará el número en el calendario laboral), serán utilizadas por la empresa en función de la carga de trabajo y se avisará de su disfrute, con 8 días naturales de antelación, utilizando los viernes, lunes, o semanas completas si fuera posible, y podrá afectar a la totalidad de la empresa, secciones, equipos de la misma o a trabajadores individualmente.

El personal de Logística, para realizar el inventario de fin de año (2 días laborables en la semana antes de Navidades), tendrá que estar a disposición de la Empresa para llevar a cabo tal cometido.

Si por motivos de producción el inventario de fin de año no se puede realizar antes de Navidades, y se tiene que posponer a 2 días laborales en la última semana del año, la Empresa informará al personal necesario (sobre 15 personas de logística y almacenes, calidad, responsables y jefes de equipo de las distintas secciones de producción) que se tendrá que incorporar en estas fechas, o bien voluntariamente o con aviso de un mes de antelación. Todo el personal que se ha especificado en el punto anterior, percibirá el plus sábado (máximo 2 días) y tendrá dos días adicionales de Libre Disposición para el año consecutivo.

Artículo 19.— Flexibilidad

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá modificar la jornada hasta un máximo de +/-24 horas anuales (en +/- 3 jornadas completas).

El aumento o disminución de las jornadas como consecuencia de la utilización de las horas de Flexibilidad arriba mencionadas, podrá afectar a la totalidad de la empresa, secciones, equipos de la misma o a trabajadores individualmente

Las jornadas de flexibilidad no podrán ser compensadas económicamente y serán consideradas a todos los efectos como horas ordinarias. El saldo a final de cada año no debe ser mayor de 24 horas en positivo o menor de 24 horas en negativo.

La utilización de estas horas de disponibilidad, no implica ningún incremento o disminución en la jornada anual establecida en el presente Convenio Colectivo. En ningún caso la citada modificación tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20.— Vacaciones

Las vacaciones serán de 22 días laborales siendo no laboral el sábado para todo el personal, y el disfrute de las mismas será preferentemente en julio y agosto y en tres periodos de vacaciones que serán: julio, ½ de julio a ½ de agosto y agosto.

Los trabajadores mayores de 55 años tendrán 23 días laborables de vacaciones.

Los trabajadores mayores de 55 años que hayan trabajado más de 30 años en la empresa, tendrán 24 días laborables de vacaciones.

El periodo computable para determinar los días de disfrute de cada año es el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, aplicándose en cada caso la parte proporcional del mismo.

La Empresa informará al personal antes del 30 de abril de cada año del plan de vacaciones, garantizando una rotatividad anual del personal en los diferentes periodos de disfrute.

Dentro de las líneas y a título personal (no computable como rotatividad), se permitirá el cambio del periodo de disfrute siempre y cuando no afecte al funcionamiento del



equipo y con la aprobación del jefe de producción e información al departamento de personal.

Al personal que se le tenga que modificar sus vacaciones por necesidades de la Empresa se le informará con antelación para llegar a un acuerdo.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

Los trabajadores que en fecha determinada para el disfrute de las vacaciones anuales no hubiesen completado un año de activo en la Empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional según el número de días trabajados.

Las vacaciones serán abonadas según la siguiente fórmula:

$$\text{Salario real} \frac{90 \text{ últimos días naturales} \times 30}{90 \text{ días}}$$

Si en el transcurso de estos 90 días el trabajador hubiera estado de baja por enfermedad o accidente, o permiso no retribuido se sustituirán los días que haya durado la misma por otros tantos de alta, inmediatamente anteriores al periodo considerado, dentro del año en curso.

Artículo 21.—Horario de Trabajo

Se establecen los siguientes horarios de trabajo:

a) Sistemas de trabajo en 2, 3 o 4 turnos rotativos:

Horas	2 Turnos	3 Turnos	4 Turnos
6:00-14:00	Lunes-Viernes	Lunes-Viernes	Lunes-Sábado
14:00-22:00	Lunes-Viernes	Lunes-Viernes	Lunes-Sábado
22:00-6:00	—	Lunes-Viernes	Domingo-Viernes

b) Sistemas de trabajo con horario fijos:

Horas	Mañana	Tarde	Noche	Jornada Partida
6:00-14:00	Lunes-Viernes	—	—	—
14:00-22:00	—	Lunes-Viernes	—	—
22:00-06:00	—	—	Lunes-Viernes	—
8:00-13:00 y 14:00-17:00				Lunes-Viernes

c) Sistema de trabajo con horarios flexible:

- Horario de Asistencia obligatoria:
 - Lunes a Viernes: 9:30 horas-12:30 horas y 14:30 horas-16:30 horas, con pausa mínima obligatoria no retribuida de 30 min.
- Horario de Asistencia posible:
 - Lunes a Viernes: 7:30 horas-20:30 horas.
- Dentro de la flexibilidad marcada, se tendrán que cubrir las horas anuales, mensuales y semanales derivados de la Jornada Anual definida en Artículo «Jornada Laboral».
- Viernes: Posibilidad de salir a las 14:00 horas (sin pausa), siempre que se cumpla el horario semanal y se haya acordado con el responsable del departamento para garantizar la cobertura necesaria los viernes tarde.

**Artículo 22.— Horas Extraordinarias**

La Empresa se compromete a utilizar las horas extraordinarias solamente en supuestos excepcionales, cuando por razones de urgencia o no previsibles o por tratarse de tiempos de trabajos cortos no sea posible la cobertura de las necesidades a través de otras fórmulas de gestión (p.ej. contrataciones).

Las horas extraordinarias se compensarán —a elección del trabajador— con pago (con el incremento de 50%) o disfrute (con el incremento del 100%), este disfrute se pedirá con 8 días de antelación, no lo podrá solicitar más de 25% del equipo el mismo día, no se podrá solicitar en periodo vacacional (salvo acuerdo explícito).

Se notificará al Comité de Empresa mensualmente la distribución de las horas extras por secciones y causas que motivaron la realización de las mismas.

Por parte del Dpto. Personal, se pasará notificación al Comité de Empresa antes de la realización de horas extras.

Artículo 23.— Absentismo

Se informará al Comité de Empresa trimestralmente de las estadísticas sobre el índice de absentismo y tipo del mismo.

Las ausencias por motivo de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente no laboral, debidamente justificadas (es decir, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales), no se computarán como falta de asistencia a los efectos del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24.— Excedencias y Guarda Legal

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Además, los trabajadores que lo necesiten tendrán derecho a disponer de una excedencia de 3 meses de duración, para el cuidado de los padres, hijos o cónyuge cuando, como consecuencia de una enfermedad, estos requieran una atención constante. Durante estos tres meses, al trabajador se le reservará su puesto de trabajo.

El trabajador que haga uso de esta modalidad de excedencia no podrá volver a acogerse a la misma hasta transcurridos dos años desde su finalización.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes.

La reducción de jornada por guarda legal según artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores podrá solicitarse como reducción de la jornada diaria, semanal, mensual o anual. En los supuestos de reducción semanal, mensual o anual, el empleado mantendrá su actual horario y sistema de trabajo en los días de presencia, y la reducción solicitada se disfrutará en días o semanas enteras.

CAPITULO IV
RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 25.— Retribuciones

1. Los Niveles Salariales vigentes durante la validez del presente convenio se detallan en Anexo 1.

Los incrementos salariales en todos los conceptos retributivos, excepto en aquellos en los que se hayan acordado valores fijos son:

- 2019: Subida Lineal de 900 euros año en salario
- 2020: Subida Lineal de 1.000 euros año en salario (si el IPC del 2019 fuera mayor que 2,5%, se incrementa proporcionalmente)
- 2021: Subida Lineal de 1.200 euros año en salario (si el IPC del 2020 fuera mayor que 2,5%, se incrementa proporcionalmente)



2. Se abonarán 12 Nóminas mensuales, una Gratificación Extraordinaria en julio y una Gratificación Extraordinaria en diciembre.

Estas Gratificaciones Extraordinarias se devengarán en proporción al tiempo trabajado prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen. El pago de cada una de ellas se realizará respectivamente los días 15 de julio y 20 de diciembre. Su importe se recoge en Anexo 1.

3. Se abonarán tres Pagas Adicionales, que serán efectivas junto con la nómina de marzo, mayo y septiembre respectivamente del siguiente valor: 2019-2020-2021: 1000 euros en las nóminas de marzo y septiembre, 1.100 euros en la nómina de mayo, en total 3.100 euros.

4. Antigüedad: 60,91 euros/mes por quinquenio en 2019-2020-2021.

5. Liquidación y pago:

a) El abono de cada mensualidad se hará efectivo en el periodo comprendido entre el 1.º y el 3.º día laborable del mes siguiente, y el pago se realizará mediante transferencia bancaria. Se entregará la nómina —vía email o papel— antes del 5.º día laborable adjuntando hoja explicativa cuando fuera necesario.

b) El personal que lo solicite y haya trabajado durante el mes, percibirá un anticipo de 300 euros, en el día 23 de cada mes, mediante transferencia bancaria.

6. Cesta de Navidad: En la última semana de trabajo del año, se entregará una Cesta de Navidad, valorada en 75 euros, para todos los empleados de alta en la empresa, y aquellos eventuales que hayan trabajado un mínimo de 3 meses en la empresa durante el año.

Artículo 26.— Plus de Actividad

El Plus de Actividad es la retribución que percibe el personal de producción en función de su rendimiento individual o colectivo.

El valor del Plus de Actividad para los años 2019-2020-2021 se fija en la cantidad de 487,46 euros/mes (324,97 euros/mes para Calidad y Mantenimiento), retribuyendo así el trabajo en su rendimiento de actividad óptima tanto individual como colectiva.

Artículo 27.— Plus de turnos

El personal que trabaja a turnos rotativos, percibirá para los años 2019-2020-2021 un «Plus de turnos» de 221,57 euros/mes.

Artículo 28.— Plus de nocturnidad

El personal que trabaja en horario nocturno, recibirá un Plus de nocturnidad, a razón de:

— 2019: 36,50 euros/noche.

— 2020: 37,00 euros/noche.

— 2021: 38,00 euros/noche.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente. Si la jornada nocturna supera las 4 horas se abonará el Plus de nocturnidad completo, si no alcanza las 4 horas, se abonará en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 29.— Plus trabajo Sábados y Domingos

1. Dada la necesidad de ZF Sachs España, S.A.U. de consolidar su posición en el mercado, aumentando su capacidad productiva, mejorando su competitividad, tanto de costo como de producto y afianzando los puestos de trabajo, se contempla y acuerda la disponibilidad de trabajar los Sábados, siempre que las necesidades de producción lo exijan, basada en la cartera de pedidos de nuestros clientes, acreditando la necesidad de tal cartera al Comité de Empresa, previo aviso con una antelación de 30 días, presentando el calendario laboral correspondiente como mínimo para tres meses, donde se contemple los Sábados a trabajar y los descansos correspondientes.



2. La ampliación del horario de los sábados trabajados se hará a cargo de la jornada anual de trabajo fijada en el Calendario Laboral. Estas horas no podrán ser compensadas económicamente y serán consideradas, a todos los efectos como horas ordinarias con carácter general, semanalmente no se podrá trabajar más de 40 horas de lunes a viernes y 8 horas cada sábado.

3. En ningún caso podrá aplicarse esta medida cuando un trabajador deba quedar solo en la Sección, o puesto de trabajo aislado.

4. Si no fuese posible el disfrute de las horas ya trabajadas con anterioridad, de acuerdo con los párrafos anteriores, dentro del año natural, el plazo para el disfrute se ampliará durante el primer trimestre del año siguiente, salvo que en el momento determinado para el disfrute de las horas trabajadas, este trabajador esté de baja por I.T.

5. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediará, como mínimo, doce horas.

El personal que trabaja sábado y domingo y disfruta del tiempo de descanso, percibirá:

- Plus 4.º turno con calendario: 150,00 euros mes que podrá ser sustituido por un día libre, siempre que cuando vaya a disfrutarse, en el equipo esté el personal estándar necesario.

Los operarios mayores de 50 años, podrán solicitar no ser incluidos en el sistema de trabajo del 4.º turno, en cuyo caso serán intercambiados preferentemente con personas voluntarias con formación en la línea en cuestión.

Asimismo, los operarios mayores de 50 podrán pedir no trabajar a 3 turnos, en cuyo caso la empresa estudiará las solicitudes y la posibilidad de aprobarlas.

- Por turno sábado ó domingo noche: 140,00 euros.
- Por turno Domingo: 150,00 euros.
- El personal de Mantenimiento y Calidad tendrán una disponibilidad de 11 sábados por año y persona para trabajos especiales de su departamento a requerimiento de su mando (acumulables máximo 2 por mes).

Artículo 30.— Desplazamientos

Se fija un valor de 1,50 euros por desplazamiento por día trabajado para todos los años del convenio y para todo el personal de la empresa.

Artículo 31.— Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad

Por la Dirección de la empresa o a instancia de los Delegados del Comité de Seguridad y Salud, se tomará la decisión de apertura de expediente en orden a la constatación o la desaparición de situaciones excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas que se pudieran plantear. Se solicitará del Organismo técnico pertinente el asesoramiento preciso, en orden a dilucidar la existencia o no de dichas situaciones.

Si entre las partes no se alcanzara acuerdo sobre la calificación como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, o sobre la desaparición de las citadas situaciones, empresa y trabajadores se someterán a los Procedimientos de resolución de conflictos del PRECO.

Al personal afectado por situaciones excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele por trabajo efectivo en los años 2019-2020-2021:

- 10,84 euros/día, si sólo se diera una de las circunstancias señaladas;
- 12,39 euros/día, si concurriesen dos y
- 13,42 euros/día, si fuesen las tres.

Cuando el trabajo con carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso dure más de una hora y menos de media jornada corresponderá aplicar el 50% de las cantidades señaladas en el párrafo anterior.



Se vigilarán los puestos de la empresa donde se den temperaturas especialmente bajas o altas, y se establecerán medidas correctoras que ayuden a solucionar este problema, tratándose este tema en el Comité de Salud Laboral. El objetivo es alcanzar las temperaturas recomendadas según las leyes de Salud Laboral vigentes (entre 16.°C y 27.°C).

Se acuerda establecer un protocolo de actuación para situaciones de temperaturas extremas entre la Empresa y el Comité de Empresa.

Artículo 32.— Viajes y Dietas

Los trabajadores que por necesidades de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a la que radica la Empresa o centro de trabajo tendrán derecho a percibir, independientemente del salario las siguientes dietas durante la vigencia del presente Convenio:

- Dieta completa: 62 euros.
- Comida: 19 euros.
- Cena: 19 euros.
- Desayuno: 8 euros.

Los trabajadores que por necesidades de la Empresa, deban desplazarse a un país extranjero, deberán ser avisados como mínimo con 15 días de antelación a la fecha y será de mutuo acuerdo.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la Empresa previo conocimiento de la misma y posterior justificación del empleado de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 33.— Kilometraje

Se abonarán 0,35 euros/km cuando a requerimiento de la empresa el trabajador utilice su vehículo privado para hacer gestiones o viajes por cuenta de la empresa.

CAPÍTULO V
SERVICIOS SOCIALES

Artículo 34.— Seguro de Accidentes y de Vida

1. Seguro de Accidentes: La Empresa concertará a favor de sus trabajadores un seguro de accidentes de trabajo, con las siguientes coberturas:

- 90.000,00 euros en caso de muerte derivada de accidente de trabajo
- 100.000,00 euros en caso de incapacidad permanente total, derivada de accidente de trabajo
- 110.000,00 euros en caso de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivada de accidente de trabajo. Estas coberturas no son acumulables y son incompatibles entre sí. En los casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez antes indicados, la fecha del hecho causante, a todos los efectos, serán la del accidente de trabajo.

Se dará una copia de la póliza contratada a cada sindicato.

2. Seguro de Vida: La Empresa concertará a favor de sus trabajadores (de alta en el TC2) un seguro de vida con una cobertura de 30.000,00 euros en caso de muerte natural o gran invalidez.

Artículo 35.— Comedor

Se equipará un comedor con microondas, lavadero, WC y el servicio de limpieza, que correrá a cargo de la Empresa.

**Artículo 36.— Euskera**

La Empresa abonará el importe de las matrículas, siempre que se justifiquen con certificados emitidos por los Euskaltegis, tanto la matrícula como la asistencia a las clases.

Durante la vigencia de este Convenio se establece la cantidad de 4.000,0€ año para este concepto.

Cada Enero, se informa al Comité de Empresa de la cantidad sobrante del año anterior, y el Comité de Empresa y la Empresa decidirán si se acumula el sobrante al presupuesto del año actual o si se dedica el acumulado a eventos culturales relacionados con el Euskera.

La empresa apoyará el Euskera, por ejemplo en indicaciones o rótulos futuros haciéndolos bilingües.

Artículo 37.— Jubilaciones

Se aplicarán los contratos de relevo según la legislación vigente para relevar a empleados con jubilación anticipada parcial, siempre que el empleado, al cumplir la edad establecida, esté interesado.

El Real Decreto-ley 20/2018 del 07/12/2018 permite jubilaciones parciales mediante contrato de relevo según las reglas anteriores a la ley 27/2011, para trabajadores con funciones que requieran esfuerzo físico o un alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, reparación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento en empresas clasificadas como industria manufacturera, quienes tengan una antigüedad superior a 6 años en la empresa y que hayan cotizado 33 años; la reducción de jornada es de 80% en caso de que el relevista sea contratado con carácter indefinido.

La empresa está dispuesta a aplicar estas modalidades a todos los trabajadores que cumplan los requisitos y lo soliciten.

El porcentaje de la Jornada a trabajar se realizará de una sola vez en jornadas completas desde la firma del contrato de relevo.

Con el ánimo de establecer un marco de prejubilaciones, la empresa se compromete a estudiar de forma individualizada y personal todos aquellos supuestos que voluntariamente planteen los trabajadores que así lo deseen. Para este fin, se establece que, entre estos trabajadores, tendrán preferencia aquellos que tengan declarada alguna enfermedad profesional o problemas de salud de importancia, hayan trabajado en condiciones más penosas, tóxicas o peligrosas, teniendo en cuenta su edad y antigüedad en la empresa.

Se tratarán de forma individualizada los casos de enfermedad profesional o con problemas de salud importantes.

Artículo 38.— Prestación complementaria por Incapacidad Temporal

En caso de incapacidad laboral transitoria (enfermedad, accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y maternidad), la Empresa abonará al trabajador por administración delegada las prestaciones establecidas en las normas vigentes en la Seguridad Social.

La Empresa complementará a partir de los 20 días de la baja de I.T. el 85% de la base reguladora, siempre que el % de absentismo total de la Empresa sea inferior al 4% al mes.

La Empresa compensará hasta el 85% de la base reguladora a partir del 5.º mes de IT.

Baja por accidente laboral, se complementará desde el 1.º día de baja hasta el 100% del salario real.

Por Incapacidad Temporal derivada de la enfermedad común, la Empresa abonará el salario base los 3 primeros días en la primera baja del año.



A los efectos del devengo de las gratificaciones de julio y Navidad se considera el absentismo en su totalidad como horas de trabajo efectivas.

Artículo 39.— Reserva del puesto de trabajo

En cualquier circunstancia a quienes no puedan acudir al trabajo por causas ajenas a su voluntad se le reserva el puesto de trabajo.

Artículo 40.— Enfermedad y accidente

En el caso de que a un empleado se le diagnostique una de las enfermedades mencionadas en el Anexo 1, Grupo 4/C o Grupo 6/A del Real Decreto 1299/2006, derivadas de su relación laboral con ZF Sachs España, S.A.U., la empresa apoyará a dicho empleado dentro de sus posibilidades en el proceso de reconocimiento de enfermedad profesional

Artículo 41.— Ayuda minusválías

Se asignarán para cada trabajador que tenga a su cargo hijos o cónyuge con minusválías reconocidas por la Seguridad Social la cantidad de 1.850 euros/año, a modo de pago único anual y durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Artículo 42.— Ayudas a los empleados

Se podrá solicitar un anticipo de una cuantía máxima de 5.000 euros para ayuda a sufragar gastos excepcionales en temas relacionados con la salud o la enseñanza del empleado, su cónyuge o hijos que convivan. La solicitud del anticipo deberá realizarse por escrito y aportando los documentos acreditativos de la causa en el departamento de RRHH. El importe solicitado será reintegrado como máximo en las 10 nóminas inmediatamente posteriores a la concesión del anticipo. No se podrá solicitar un segundo anticipo si no está liquidado el anterior.

Artículo 43.— Pago de importe de la Guardería a través de la Empresa

En el ámbito de la Conciliación de la vida laboral y familiar y al objeto de ofrecer a los empleados ayudas tendentes a sufragar los esfuerzos que se requieren en el ámbito familiar, se da la posibilidad de solicitar el pago de servicio de guardería a través de la empresa.

De acuerdo con lo dispuesto en la Norma Foral del IRPD de Bizkaia 13/2013, artículo 17.2.b), y el artículo 54 del Decreto Foral 47/2014 denominado «Cantidades destinadas al servicio de primer ciclo de educación infantil a hijos de trabajadores», queda establecido que no se considera rendimiento del trabajo en especie, con el límite de 1.000 euros anuales, y por lo tanto el empleado no tendrá que integrarlo en su declaración del IRPF, la prestación del servicio de primer ciclo de educación infantil a los hijos de empleados, siempre que sea contratado por la empresa con terceros debidamente homologados por la Administración pública competente.

A los empleados que soliciten este servicio, la empresa gestionará el correspondiente pago, siempre que el centro autorizado acepte los medios de pago disponibles de la empresa. La cuantía del pago se detraerá de la nómina del empleado.

El presente artículo será de aplicación a partir del año 2016 y se mantendrá siempre y cuando las ventajas fiscales aquí expuestas sigan vigentes.

CAPÍTULO VI**PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES****Artículo 44.— Comité de Seguridad y Salud**

La empresa contará con un Comité de Seguridad y Salud y sus respectivos Delegados de Prevención de acuerdo a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes de obligatoria aplicación y observancia para la Empresa y Trabajadores.



Los miembros del Comité de Empresa que representen el Comité de Seguridad y Salud en la Empresa dispondrán de 15 horas mensuales en total a su libre disposición para tratar los temas de Seguridad y Salud Laboral.

No obstante, según artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones de Comité de Seguridad y Salud, para los miembros de este Comité.

Adicionalmente, pueden acudir como invitados a estas reuniones un miembro de cada sindicato no representado en este Comité, también sin imputación al crédito horario sindical.

Artículo 45.— Vigilancia de la Salud

Se llevarán a cabo reconocimientos médicos anuales para todos los empleados según lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente, añadiendo:

- Control de próstata (PSA) a hombres mayores de 45 años.
- Control de Hierro/Ferratina a todas las mujeres.

Cuando sea necesario desplazarse fuera de la Empresa para realizar la revisión médica, se dispondrá de un permiso retribuido para el tiempo necesario para llevarlo a cabo, máximo 4 horas.

Toda información relacionada con el estado de salud del trabajador y los resultados de las medidas de vigilancia de la salud serán tratados de manera absolutamente confidencial.

Artículo 46.— Servicio médico, Control de bajas, Empleados de mayor edad

La empresa dispondrá de un local destinado a los primeros auxilios y otras posibles atenciones sanitarias y, en su caso, de un servicio médico según lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente.

La gestión y el control de las bajas de enfermedad seguirá realizándose a través de la Seguridad Social y de las bajas de accidente por la Mutua contratada por la Empresa.

Si se observa que el índice de absentismo por enfermedad aumenta o se genera algún tipo de problema, la Empresa y la Representación de los Trabajadores volverán a evaluar este tema para la búsqueda de posibles soluciones.

Al trabajador que por enfermedad o accidente haya sufrido una disminución en sus facultades físicas (basado en informes médicos), la empresa se compromete a relocalarlo donde pueda desempeñar un trabajo más acorde para él siempre y cuando haya disponibilidad de puesto. En caso de no existir, se tratará con el comité de empresa.

La Empresa y la Representación de los Trabajadores, viendo el cambio demográfico pronosticado en los próximos años, constatan la necesidad de adecuarse al nuevo contexto, considerando, respetando y priorizando las necesidades de empleados de mayor edad y antigüedad (tipo de puesto, ergonomía, etc.).

Los trabajadores mayores de 55 años podrán solicitar cambio de puesto y tendrán preferencia.

La empresa, en base a las preferentes condiciones económicas acordadas para los trabajadores con Osasun Centrum en Derio para servicios de fisioterapia, se hará cargo de cada 2.ª sesión que el trabajador realice (fuera de su horario de trabajo) en dicho centro y hasta un máximo de 10 sesiones de un tratamiento.

Trabajadoras Embarazadas: La empresa se compromete a que las trabajadoras embarazadas que tengan jornada a turnos puedan modificar el turno de trabajo, y si la organización lo permite, queden adscritas al turno de su elección (mañana, tarde o noche) de manera continuada durante el tiempo que dure el embarazo, y en su caso la lactancia natural de hijos o hijas menores hasta que este/a cumpla los 9 meses.



CAPÍTULO VII

RELACIONES EN LA EMPRESA**Artículo 47.— *Sistemas de información***

La Dirección instrumentará los medios precisos para informar periódicamente sobre la evolución, resultados y planes de la Empresa, así como diversos temas de interés general.

Artículo 48.— *Vía de comunicación*

Todos los trabajadores podrán hacer uso del derecho a elevar sus sugerencias respecto a las circunstancias y/o mejoras de su trabajo, quejas, reclamaciones, etc. utilizando para ello el sistema jerárquico.

Prohibición de discriminación en razón de sexo:

Se prohíbe toda discriminación en razón del sexo de los trabajadores, en materia salarial, de promoción, ascensos, contratación, etc.

Expresamente queda prohibida la distinta retribución de personal que ocupan puestos de trabajo similares y/o de igual categoría en la Empresa, en razón de sexo.

Prevención y protocolo ante el acoso sexual:

Según la recomendación europea 92/131 de 27 de noviembre de 1991, se define el acoso sexual en el trabajo como la conducta o comportamiento de naturaleza sexual que afectan a la dignidad de los hombres y las mujeres en las recomendaciones laborales. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados y su principal característica es que tales conductas no son deseadas por la víctima o persona que es objeto de la misma.

La empresa se compromete a no tolerar ninguna conducta de acoso sexual, considerándola como falta muy grave y a proporcionar formación para identificar, prevenir y denunciar el acoso sexual. Se constituirá una comisión paritaria para concretar criterios y elaborar un protocolo de actuación ante una situación de este tipo. Se divulgará este protocolo.

CAPÍTULO VIII

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y RELACIONES LABORALES**Artículo 49.— *Asambleas***

Las asambleas de trabajadores podrán ser convocadas por el Comité de Empresa o por un número no inferior al 33% de los trabajadores de la plantilla.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Dirección con un mínimo de 48 horas de antelación.

La asamblea será presidida por el Comité de Empresa, quien se responsabilizará de su normal desarrollo. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que previamente figuren en el orden del día.

El lugar de reunión será el centro de trabajo.

Hasta 6 horas anuales de reunión se pueden celebrar durante el horario efectivo y retribuido de trabajo. De todos modos, se intentará reducir la alteración en el normal desarrollo del trabajo a un mínimo.

Se podrán acumular 2 horas hasta un límite de 8 horas/año.

Cuando se someta a la asamblea la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable personal, libre, directo y secreto de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa.

Artículo 50.— *Comité de Empresa*

1. El Comité de Empresa de ZF Sachs España, S.A.U. es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores constituido por el número de miembros pre-



vistos en la Ley, y elegido por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto.

2. Las relaciones entre la Dirección y el Comité se llevarán a cabo a través del Departamento de Personal y el Presidente, Secretaría y representantes de los sindicatos componentes del Comité de Empresa.

3. En cuanto a sus funciones, serán de aplicación las prescripciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las demás disposiciones concordantes.

4. Los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que les corresponda para el ejercicio de sus funciones de representación, previo aviso y/o justificación.

Con el fin de permitir a la Empresa de minimizar la alteración en el normal desarrollo de trabajo, los miembros del Comité de Empresa avisarán y justificarán por escrito a la Empresa con máxima antelación posible de la utilización total o parcial de este crédito de horas, salvo casos urgentes imprevisibles excepcionales.

Se permite la acumulación de +/- 8 horas en el crédito mensual.

Previa solicitud, se podrá autorizar la acumulación de horas de distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, que se señalan de antemano, antes del 5.º día del mes en curso, sin rebasar el máximo total, con la condición de que se trate de acumulación entre miembros del mismo sindicato. En todo caso, no se permite la acumulación de horas de un miembro del Comité de Empresa cuando este disfruta las vacaciones.

5. El Comité de Empresa dispondrá de un local en régimen de disponibilidad de uso exclusivo y continuo (llave del local). El Local será el adecuado tanto para sus reuniones internas como para comunicarse con los trabajadores, por lo que estará en cuanto a su ubicación bajo el principio de inmediatez (cercanía o proximidad entre representantes y representados). El local será accesible, habitable (luz, aire, calefacción etc.) tendrá una superficie suficiente en función del número de representantes para su desarrollo de las reuniones del órgano representativo. El mobiliario: mesas, sillas, archivadores, ordenador, impresora, acceso a internet para cumplimiento de funciones sindicales, material de oficina.

6. Independientemente del crédito horario para los miembros del Comité de Empresa, estos dispondrán del tiempo necesario, retribuido, durante el tiempo en que se esté en trámite y en negociaciones de un expediente de regulación de empleo en la Empresa, o en su caso se esté negociando un plan de viabilidad.

Artículo 51.— Secciones Sindicales

1. Reconocimientos: La Dirección de la Empresa reconoce a las secciones sindicales de los Sindicatos legalmente constituidos.

Las secciones sindicales dispondrán de 1/2 hora anual para reunirse con sus afiliados.

Podrán acumular hasta 1 hora por año.

En caso de eventos especiales (p.ej. elecciones sindicales, etc.) la Empresa y las Secciones Sindicales pueden acordar ampliarlo hasta 1 hora/año.

2. Funcionamiento: En cuanto a sus funciones, serán de aplicación las prescripciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones del Comité de Empresa.

3. Garantías: Dispondrán de la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición de los miembros del Comité de Empresa.

Tendrán derecho al nombramiento de un Delegado Sindical con el mismo crédito de horas sindicales que los miembros del Comité de Empresa.

Los Delegados Sindicales serán preferentemente miembros del Comité de Empresa, dejando a elección de las organizaciones sindicales su nombramiento, comunicación



a la Empresa y acumulación de las horas sindicales de la candidatura en el Comité de Empresa en la persona del Delegado Sindical, rigiendo en este supuesto las mismas garantías que para el Comité de Empresa.

En el supuesto previsto, que requiera emitir informe ante la Autoridad Laboral en los plazos previstos en la Legislación, el Delegado Sindical de cada Sindicato presente en el Comité de Empresa, o en su caso, junto al acta de finalización de la negociación y/o consultas.

Los Delegados Sindicales tendrán, además, las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves en la que será oída, aparte del interesado, la sección sindical de la Empresa.
- b) Prioridad de permanencia en la Empresa respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, salvo en caso de revocación por su sección sindical o su Sindicato, o por dimisión de éste, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su cargo y representación sindical.

Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Local Sindical para las secciones sindicales.

La Empresa pondrá, a disposición de las secciones sindicales representadas en el Comité de Empresa, un local para cada uno de ellos, en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales.

Las secciones sindicales o en su caso los Delegados Sindicales podrán reunir en asamblea a sus afiliados en los locales de la Empresa fuera de las horas de trabajo, a las que podrán acudir responsables de la Organización Sindical que corresponda previa comunicación a la Empresa.

Los derechos sindicales para los Delegados Sindicales son las establecidas en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, Ley 8/1980 del 10 de marzo del Estatuto de los trabajadores, sin perjuicio de las especificadas que se establecen en el presente Convenio.



ANEXOS

TABLA SALARIAL

Los acuerdos del actual Convenio colectivo para los años 2019-2020-2021 están recogidos en 31 hojas y 1 Anexo.



ANEXO 1
TABLA SALARIAL ANUAL 2019

Categorías	Salario 2019 (€)	P. extras 2019 (€)	Incentivo 2019 (€)	Paga mayo (€)	Paga vacaciones (€)	Total (€)
Operarios						
Especialista	18.638,17	3.245,21	2.507,45	2.000,00	1.100,00	27.490,82
Especialista J.E.	20.553,18	3.245,21	2.507,45	2.000,00	1.100,00	29.405,84
Oficial de 3.ª	19.846,31	3.466,25	2.678,23	2.000,00	1.100,00	29.090,79
Oficial de 3.ª J.E.	21.888,56	3.511,72	2.678,23	2.000,00	1.100,00	31.178,50
Oficial de 2.ª C	21.225,26	3.943,38	3.316,72	2.000,00	1.100,00	31.585,37
Oficial de 2.ª B	21.851,79	4.114,92	3.316,72	2.000,00	1.100,00	32.383,44
Oficial de 2.ª A	23.235,59	4.346,16	3.316,72	2.000,00	1.100,00	33.998,47
Oficial de 2.ª A J.E.	23.470,31	3.943,38	3.316,72	2.000,00	1.100,00	33.830,42
Oficial de 1.ª B J:E	25.908,77	4.896,08	3.842,07	2.000,00	1.100,00	37.746,92
Oficial de 1.ª A J:E	26.711,00	5.030,28	3.842,07	2.000,00	1.100,00	38.683,35
Oficial de 1.ª A	32.974,86	5.345,82	3.842,07	2.000,00	1.100,00	45.262,75
Oficial de 1.ª B	31.647,00	5.124,53	3.842,07	2.000,00	1.100,00	43.713,60
Oficial de 1.ª C	30.319,22	4.903,25	3.842,07	2.000,00	1.100,00	42.164,53
Oficial de 1.ª D	29.018,33	4.686,42	3.842,07	2.000,00	1.100,00	40.646,82
Oficial de 1.ª E	27.184,34	4.380,76	3.842,07	2.000,00	1.100,00	38.507,17
Oficial de 1.ª F	26.578,20	4.279,73	3.842,07	2.000,00	1.100,00	37.800,00
Oficial de 1.ª G	24.122,96	3.870,50	3.842,07	2.000,00	1.100,00	34.935,53
Empleados						
Chofer	21.402,86	3.437,77		2.000,00	1.100,00	27.940,63
Vigilante	21.014,48	3.372,61		2.000,00	1.100,00	27.487,08
Ordenanza	23.802,84	3.840,54		2.000,00	1.100,00	30.743,38
Almacenero	25.098,31	4.057,97		2.000,00	1.100,00	32.256,28
Téc.Organi. 2.ª	27.621,78	4.483,20		2.000,00	1.100,00	35.204,98
Téc.Organi 1.ª	30.757,55	5.009,41		2.000,00	1.100,00	38.866,96
Jefe,Organi 2.ª	33.374,07	5.448,52		2.000,00	1.100,00	41.922,59
Jefe,Organi 1.ª	34.315,60	5.606,57		2.000,00	1.100,00	43.022,18
Encargado	32.736,26	5.341,54		2.000,00	1.100,00	41.177,80
Maestro	33.658,64	5.496,30		2.000,00	1.100,00	42.254,94
Jefe Taller	34.026,06	5.557,96		2.000,00	1.100,00	42.684,02
Oficiales Administrativos						
O.Adm. de 1.ª A	36.380,63	5.953,12		2.000,00	1.100,00	45.433,75
O.Adm. de 1.ª B	35.493,32	5.804,22		2.000,00	1.100,00	44.397,54
O.Adm. de 1.ª C	34.128,39	5.575,18		2.000,00	1.100,00	42.803,57
O.Adm. de 1.ª D	31.411,54	5.119,15		2.000,00	1.100,00	39.630,69
O.Adm. de 1.ª E	27.537,26	4.466,27		2.000,00	1.100,00	35.103,53
O.Adm. de 1.ª F	24.808,21	4.009,28		2.000,00	1.100,00	31.917,49
Auxiliar Administrativos						
Aux.Adm. A	21.821,61	3.486,91		2.000,00	1.100,00	28.408,52
Aux.Adm. B	20.334,21	3.239,33		2.000,00	1.100,00	26.673,54

**ARTICULOS MODIFICADOS CONVENIO 2019**
RÉGIMEN ECONÓMICO

	2019	Euros	
Artículo 25.1. — Retribuciones - Tablas Salariales se recogen en Anexo 1			
Artículo 25.4. — Plus de antigüedad: (Valor quinquenio)	60,91	60,91	Valor fijo Convenio
Artículo 26. — Plus de actividad mensual	487,46	487,46	Valor fijo Convenio
Artículo 26. — Plus de gratificación mensual	324,97	324,97	Valor fijo Convenio
Artículo 27. — Plus de turnos mensual	221,57	221,57	Valor fijo Convenio
Artículo 28. — Plus de nocturnidad	36,00	36,50	
Artículo 29. — Plus de sábados y domingos			
Por Turno Sábado o Domingo noche		140,00	Valor fijo Convenio
Por Turno Domingo		150,00	Valor fijo Convenio
Artículo 30. — Desplazamientos			
Para todo el personal	1,50	1,50	Valor fijo Convenio
Artículo 31. — Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad			
Si solo se diera una de las circunstancias.	10,84	10,84	Valor fijo Convenio
Si concurriesen dos.	12,39	12,39	Valor fijo Convenio
Si fueran tres.	13,42	13,42	Valor fijo Convenio
Artículo 32. — Viajes y dietas			
Dieta Completa	62,00	62,00	Valor fijo Convenio
Comida	19,00	19,00	Valor fijo Convenio
Cena	19,00	19,00	Valor fijo Convenio
Desayuno	8,00	8,00	Valor fijo Convenio