

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 1 *RESOLUCIÓN de 15 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Wabco España, S. L. (código número 28008582011994).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Wabco España, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 10 de febrero de 2021, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General,

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 15 de marzo de 2021.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

**WABCO ESPAÑA, S.L.****Duodécimo Convenio (Años 2021-2022)****TEXTO ARTICULADO DEL DUODÉCIMO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
WABCO ESPAÑA S.L.****CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES****1. Ámbito de aplicación**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones entre la Empresa WABCO ESPAÑA S.L. y los trabajadores que se determinan en sus ámbitos personales y territoriales.

Dicho Convenio se negocia entre la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores de WABCO ESPAÑA S.L.

**2. Ámbito territorial**

El presente Convenio afectará al centro de trabajo de WABCO ESPAÑA S.L. existente actualmente en la Avda. de Castilla, nº33, en San Fernando de Henares (MADRID).

**3. Ámbito personal**

El Convenio afectará a la totalidad del personal de la Empresa que esté prestando servicios en la misma, con las siguientes excepciones:

- Presidente, Vicepresidente, Director General.
- Directores/Responsables de Procesos.

Exclusión que tan sólo afectará a la jornada, retribución salarial y Calendario Laboral.

**4. Contratos de duración determinada**

El personal contratado directamente por esta compañía bajo cualquier modalidad de contrato de naturaleza no indefinida tiene reconocidas y garantizadas las condiciones establecidas en el presente Convenio, salvo las siguientes excepciones:

- La duración del Contrato.
- La distribución de la Jornada, respetando el horario de turnos de trabajo y el cómputo total de horas año marcadas en este Convenio Colectivo.
- El Calendario Laboral.

**Contratos en prácticas:** La retribución de los trabajadores contratados bajo esa modalidad, será la que marquen las Tablas Salariales, con las siguientes correcciones:

- Primer año: 75% del salario de su categoría.
- Segundo año: 92% del salario de su categoría.

En ningún caso, el salario anteriormente indicado será inferior que el marcado como mínimo interprofesional, por la autoridad competente a tal fin.

### **5. Ámbito temporal**

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día **1 de enero de 2021** y mantendrá su vigencia hasta el **31 de diciembre del 2.022**, pudiendo prorrogarse de año en año por tácita reconducción, si no se denuncia por cualquiera de las partes en forma escrita ante la otra con una antelación mínima de dos meses a la terminación de la vigencia del mismo o cualquiera de sus prórrogas.

### **6. Compensación y absorción**

Las mejoras contempladas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran en la Empresa, ya que se debieron éstas a anteriores pactos o fueron unilateralmente concedidas por la Empresa o resultado imperativo legal del orden que sea. Asimismo, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o alguno de los conceptos retributivos tendrán únicamente eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual y sumadas a las anteriormente existentes en cómputo anual, superan el nivel total resultante de la aplicación de este Convenio. En otro caso, se considerarán absorbidas por las mejoras en este documento pactadas.

### **7. Vinculación a la totalidad**

En el supuesto de que, bien por la autoridad laboral o por la jurisdiccional, se impidiese la vigencia de la totalidad o parte del vigente Convenio, éste quedará sin efecto en su totalidad, y su contenido sería pactado de nuevo, ya que se considera un todo orgánico e indivisible.

### **8. Garantía "ad personam"**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a título personal pudieran, por el motivo que fuera, tener algunos trabajadores afectados por el presente Convenio, manteniéndose dichas condiciones estrictamente "ad personam" mientras no sean absorbidas ni superadas por la aplicación de futuras normas laborales, convencionales o por mutuo acuerdo de las partes.

### **9. Comisión de interpretación y vigilancia del convenio**

Se crea una Comisión para interpretación y vigilancia del Convenio compuesta por una Representación de los Trabajadores y una Representación de la Dirección, ostentando un voto cada parte. Los miembros de la citada comisión serán elegidos de entre los que forman la Comisión Negociadora del presente Convenio.

Serán facultades de dicha Comisión:

- a) Interpretación de la aplicación del convenio.
- b) Vigilancia y control de lo pactado.
- c) Cualquier otra función que decidan asumir las partes.
- d) Atender todas las reclamaciones individuales que pudieran plantearse.

Los acuerdos de la Comisión serán vinculantes, sin perjuicio de poder acudir a la vía administrativa o jurisdiccional en el supuesto de no llegar a un acuerdo la citada Comisión, en cuyo caso ésta deberá facilitar, antes de llegar a la vía jurisdiccional competente, informe preceptivo del asunto.

### **10. Organización del trabajo**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación laboral vigente y con respeto de los derechos adquiridos por los trabajadores, es potestad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

La Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores se comprometen a estudiar y negociar conjuntamente alternativas tendentes a la consolidación y mantenimiento de todos los puestos de trabajo.

La Dirección se compromete asimismo a informar a la Representación Legal de los Trabajadores sobre cualquier cambio organizativo y/o estructural de la Empresa, y atender preceptivamente cualquier sugerencia razonada que aporte soluciones y planteamientos socioeconómicos.

## CAPÍTULO II. CONDICIONES ECONÓMICAS

### 11. Definición

Se entiende por remuneración, **la retribución bruta**. Los impuestos, pagos a la Seguridad Social y cualquier gravamen objetivo, serán satisfechos por quien determine las disposiciones legales vigentes en cada momento.

### 12. Condiciones Económicas

**Para el año 2021**, la subida salarial será del **1,50 %**. Esta subida se realizará a todos los conceptos salariales fijos.

**Para el año 2022**, la subida salarial igual a la variación experimentada por el I.P.C. durante todo el año 2021 (I.P.C. a 31 de Diciembre de 2021) más un 0,70%. Esta subida se realizará a todos los conceptos salariales fijos.

### 13. Conceptos Salariales (Fijos)

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se incluyen los siguientes conceptos retributivos fijos:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad
- c) Complemento personal
- d) Complemento producción
- e) Plus Asist.Técnica / Jornada especial
- f) Plus disponibilidad turno
- g) Ayuda familiar
- h) Compensación discontinuidad autocares

El importe anual de todos los conceptos mencionados anteriormente se abonarán en 16 pagas. (**Doce mensualidades y 4 pagas trimestrales** – Marzo, Junio, Septiembre, Diciembre).

### 14. Conceptos salariales (variables)

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se incluyen los siguientes conceptos retributivos variables.

- a) Horas Extras
- b) Plus Trabajo fuera de la jornada normal
- c) Kilometraje
- d) Cenas Turno

Todos los conceptos mencionados anteriormente se pagarán cuando se incurra en el gasto correspondiente.

### 15. Salario base

Es el que corresponde a cada trabajador de acuerdo con su categoría profesional y rendimiento normal durante la jornada de trabajo. Su cuantía se especifica en el Anexo I. El salario base sirve de cálculo para la obtención de la cuantía de los diferentes complementos salariales, mientras que en el apartado específico no se indique otra cosa.

### 16. Antigüedad

Se abonarán quinquenios al **5 por 100 del Salario Base** correspondiente, en función de los años de servicio prestados en la Empresa de forma continuada.

La fecha inicial para el cómputo de los quinquenios será la del efectivo ingreso en la Empresa, teniendo en cuenta todo el tiempo en que se ha prestado servicios en la misma, no considerándose a estos efectos los períodos en que el trabajador ha estado en excedencia voluntaria común.

Los quinquenios comenzarán a devengarse a partir del día de efectivo ingreso en la empresa al que se cumpla cada quinquenio.

#### 17. Complemento personal

Este concepto agrupa los antiguos siguientes conceptos: Complemento personal, Complemento personal 1, Complemento personal 2, Complemento personal 4, Complemento personal 12, Complemento traslado y Quebranto Moneda. El complemento personal es un derecho adquirido fruto de anteriores negociaciones y diferentes circunstancias personales, quedando por tanto eliminado de las tablas salariales y solo afectará a las personas de alta en la empresa, antes de la firma del presente convenio.

#### 18. Complemento de Producción

Este concepto agrupa los antiguos siguientes conceptos: Plus Jefe Equipo, Complemento personal 3, Complemento personal 12p, Primas y Carencia de incentivo. El complemento de Producción es un derecho adquirido fruto de anteriores negociaciones y diferentes circunstancias personales, quedando por tanto eliminado de las tablas salariales y solo afectará a las personas de alta en la empresa, antes de la firma del presente convenio.

#### 19. Plus Asistencia Técnica / Jornada Especial

Este es un Plus de asignación voluntaria por parte de la empresa a determinadas personas que, por las características de su puesto de trabajo, tienen que realizar de FORMA CONTINUADA parte del mismo fuera del horario o jornada habituales, así como trabajar en días que figuran como festivos no laborables pactados en el Calendario Laboral de la Compañía.

Las personas que tengan este Plus deberán estar disponibles en todo momento a excepción del mes de vacaciones; para ello, la Empresa podrá determinar el sistema de aviso y búsqueda que estime más oportuno.

Asimismo, este Plus puede conllevar desplazamiento con preavisos brevísimos o nulos, así como prolongaciones de jornada, según requieran las circunstancias

El importe anual del mencionado plus para el año 2021 asciende a:

<b>Jornada Especial .....</b>	<b>€ 5.409,37</b>
<b>Asistencia Técnica .....</b>	<b>€ 5.409,37</b>

#### 20. Plus Disponibilidad Turno

Este Plus agrupa los anteriores conceptos de: Plus Disponibilidad Turno y Plus de Turnicidad y Nocturnidad.

Todos los trabajadores que, de forma REGULAR, presten servicios en horario de tarde, noche o a turnos rotativos, percibirán este PLUS, consistente en el **25% del salario base mensual o diario de 12 meses** (según el grupo de cotización a la que pertenezcan).

Se entiende que un trabajador presta sus servicios de FORMA REGULAR cuando su estancia en un turno es igual o superior a 15 días naturales dentro del mes, en cuyo caso, percibirá el Plus completo correspondiente a dicho mes; y en aquellas otras situaciones en que la estancia en el turno o régimen de turno sea menor, debido a altas, bajas o trabajos coyunturales, se abonará la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Este plus no tendrá carácter consolidable y será percibido mientras se esté prestando servicios en dicha situación. El plus de disponibilidad de turno es incompatible con el plus de turnicidad y viceversa.

Todo trabajador que presta sus servicios a turno rotativo devenga completo el plus en cuanto permanezca 15 días en el mes natural sometido a dicho régimen de trabajo, con independencia del número de tardes que deba trabajar.

## **21. Ayuda familiar**

**Por cada persona** a cargo del trabajador y que figure como beneficiario en el impreso de la Declaración de la Renta, la Empresa abonará la cantidad anual, para 2021, de **379,88 €** Para el caso de hijos mayores de 18 años y esposa, el trabajador vendrá obligado a justificar que se encuentran en situación de paro o estudiando, debiendo aportar los documentos acreditativos correspondientes.

Así mismo tendrán el mismo derecho aquellos trabajadores que sean parejas de hecho en las mismas condiciones que las parejas de derecho.

## **22. Horas extraordinarias**

Sólo se realizarán horas extraordinarias para atender pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas o situaciones similares, cuando no sea factible atender a la necesidad que las ocasiona mediante la contratación de personal.

Estas horas extraordinarias podrán ser calificadas como horas extraordinarias estructurales si así se decide en reunión conjunta formada por representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa.

Se considerarán estructurales las necesarias para periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento, las reparaciones por averías imprevistas en las instalaciones de talleres y oficinas, cuando su reparación en la jornada normal suponga interrupción del proceso productivo o administrativo, así como las estrictamente necesarias para hacer aquellos trabajos que por imprevisibles, no puedan ser programados y siempre que no puedan ser realizados dentro de la jornada normal o turno de trabajo.

Las horas extraordinarias serán compensadas bien económicamente, con un recargo del 75 por 100 sobre la hora ordinaria, o bien por tiempo de descanso, con el recargo del 75 por 100 de las horas realizadas, a elección del trabajador. En caso de optar el trabajador por tiempo de descanso, éste se disfrutará en las fechas en que previo acuerdo entre trabajador y el responsable de su Proceso establezca.

El importe de la hora ordinaria, será el resultado de dividir todos los conceptos salariales fijos establecidos en el Artículo 13 del trabajador entre la jornada anual de trabajo pactada en el Artículo 25 de este convenio colectivo.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año. A estos efectos, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, todo ello según lo dispuesto en el Art. 35 del ET.

No se considerarán horas extraordinarias, a los efectos de cómputo y voluntariedad del trabajador en su realización, aquéllas que sea preciso realizar para prevenir graves quebrantos a la Empresa o para subsanar éstos, si bien se retribuirán con el importe de horas extraordinarias. Mensualmente se entregará a los Representantes de los Trabajadores información escrita de todas las horas extras realizadas en la Empresa, desglosadas por departamentos y personas.

## **23. Plus trabajo fuera de jornada normal**

Los trabajadores que por necesidades de la compañía tuviesen que trabajar a turno, realizar horas extraordinarias o que tuviesen que trabajar durante algún día de los que figuren como no laborables, vacaciones y festivos en el calendario laboral, percibirán por los conceptos anteriormente mencionados, el importe del kilometraje, en la cuantía que determina el Art. 24 del presente convenio

Los importes, que se abonarán por el concepto de pago de kilómetros, se determinarán en función del domicilio habitual de los trabajadores, para lo que se establece el siguiente cuadro de poblaciones que unifica todas las situaciones presentes. Las distancias están calculadas de ida y vuelta.

Madrid (Casco Urbano)	40 Kms. (Distritos 280xx)
Alcalá de Henares	28 Kms.
Torrejón de Ardoz	6 Kms.
Coslada	22 Kms.
Getafe	71 Kms.
Leganés	56 Kms.
Guadalajara	78 Kms.
Vicálvaro	24 Kms.
S. Fernando (Pueblo)	15 Kms.
Vallecas (Pueblo)	54 Kms. (Distrito 28031)
Ciudad de los Ángeles	54 Kms. (Distrito 28041)
Alcobendas – San Sebastián de los Reyes	56 Kms.
Alcorcón	60 Kms
Fuenlabrada	60 Kms.
Mejorada del Campo	24 Kms.
Hoyo Manzanares – Boadilla – Villanueva P	78 Kms.
Villalbilla	42 Kms.

#### 24. Pago de kilómetros

Quien por necesidad de trabajo utilice su vehículo al servicio de la empresa, percibirá una compensación por kilómetro recorrido, cuya cuantía es de **0,36 € / Km.**

Los kilómetros se computarán siempre desde WABCO al punto de destino y viceversa. Cualquier recorrido distinto de lo anterior deberá ser autorizado por el Responsable del Proceso al que pertenece el empleado afectado.

El pago de kilómetros se efectuará, mensualmente, en el proceso de nómina y estará sujeto a retención de IRPF el exceso entre los 0,36 € pagados y el importe fiscalmente fijado por este concepto por el Ministerio de Economía y Hacienda.

### CAPÍTULO III. CUESTIONES SOCIALES

#### 25. Jornada y horario

La jornada anual de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de **1.740 h.** al año, que se distribuirán de la siguiente forma:

Primer Turno: 1.740 horas

Segundo Turno: 1.690 horas 18 minutos

Tercer Turno: 1.475 horas 42 minutos

Horario Diario

##### Primer Turno:

De lunes a jueves de siete horas treinta minutos a dieciséis horas treinta minutos, con treinta y cinco minutos para la comida.

Viernes, de siete horas treinta minutos a catorce horas treinta minutos.

**Segundo turno:**

De lunes a jueves de dieciséis horas treinta minutos a una hora siete minutos, con treinta minutos para la cena.

Viernes, de catorce horas treinta minutos a veintiuna horas treinta minutos.

**Tercer turno:**

De lunes a jueves de cero treinta y siete minutos a ocho horas, con treinta minutos para la cena.

Viernes, de veintiuna horas treinta minutos a cuatro horas treinta minutos.

En todo momento deberán ser correctos los relevos de los turnos para asegurar el buen funcionamiento del proceso productivo.

Los turnos 2º y 3º tendrán un tiempo de cena de treinta minutos, siendo éstos los treinta últimos minutos de la jornada, pudiendo, si así lo desean los trabajadores realizar dicha comida fuera del centro de trabajo, fichando, por consiguiente, con treinta minutos de antelación a la terminación del mismo.

Con objeto de que el personal de taller pueda cambiarse y/o lavarse, se concede un margen de cinco minutos para la ida a comer y salida del trabajo.

Existe un margen de cortesía de 5 minutos a la entrada para todo el personal.

Existe, asimismo, un horario flexible de asignación voluntaria por parte de la Dirección de la Empresa y de libre aceptación por el empleado, con un margen a la hora de la entrada, de hora y media y un margen de salida de dos horas, siendo por consiguiente, el tiempo de presencia obligatoria desde las nueve horas hasta las dieciséis horas y treinta minutos. Mensualmente se hará el cómputo de jornada, admitiéndose sobre la jornada normal una diferencia de diez horas en menos o más, que deberán quedar compensadas en el mes siguiente.

El control de presencia se efectuará mediante fichaje en los relojes de control del centro de trabajo o cualquier otro medio que en su momento pudiese determinar la Dirección, conjuntamente con la Representación legal de los trabajadores.

**Excepciones a la jornada:** Las posibles variaciones o excepciones a la jornada se tratarán y determinarán en negociación con la Representación Legal de los Trabajadores.

**26. Vacaciones**

Serán de treinta y un días naturales, preferentemente en Agosto.

El calendario para el 2.021 se acompaña. El de los sucesivos años será confeccionado no más tarde del primer mes de cada año.

Si por necesidades de trabajo fuera preciso establecer algún cambio, éste será comunicado al trabajador o trabajadores afectados, así como a los Representantes de los Trabajadores con tres meses de antelación. En este caso, se disfrutará del mismo número de días laborables que los comprendidos en el período oficial, tanto si se disfrutaran éstos de forma continuada o partida.

En ningún caso las vacaciones del trabajador podrán ser suprimidas o sustituidas por compensación económica.

Los trabajadores que estén afectados por carencia de incentivo o prima cobrarán la media de prima o incentivo de los tres meses anteriores al mes que precede a las vacaciones.

En el supuesto de que el trabajador, se encontrase en situación de Incapacidad Transitoria (Baja) iniciada con anterioridad al inicio de las vacaciones o durante las mismas, a su reingreso tendrá derecho al disfrute de sus vacaciones conforme a la ley, pactando la fecha con su Responsable inmediato.



Todo aquel trabajador que por su fecha de incorporación ó reincorporación de excedencia no le corresponda el disfrute íntegro del período de vacaciones, podrá optar entre disfrutar los días que le falten como permiso no retribuido ó aceptar la oferta de la empresa (si la hubiese) de recuperar dichos días.

## **27. Licencias y Permisos**

En el supuesto de que, por la causa que fuere, un trabajador no pudiera acudir al trabajo deberá ponerlo en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos a través del teléfono, sin perjuicio de aportar posteriormente la documentación que acredite la razón de su ausencia o retraso al trabajo.

El trabajador de WABCO España S.L. afectado por el presente Convenio, siempre que avise con la posible antelación y lo justifique adecuadamente, tendrá los siguientes permisos retribuidos (incluyéndose los complementos salariales personales, de puesto de trabajo y de cantidad o calidad, excepto horas extras, tomando como base la media del mes anterior):

- 1.- En caso de fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, abuelos, nietos, cónyuge o hermanos, tres días naturales.
- 2.- En caso de fallecimiento de abuelos políticos, cuñados, nueras o yernos, dos días naturales.
- 3.- En caso de fallecimiento de tíos y sobrinos, un día natural.
- 4.- En caso de nacimiento y/o adopción de un hijo tres días laborables.
- 5.- En caso de enfermedad grave del cónyuge, hijo, padre o madre, nietos, abuelos o hermanos, de uno u otro cónyuge, dos días naturales.
- 6.- En caso de matrimonio de hijos, padres y hermanos, un día natural.
- 7.- En caso de nacimiento de nietos, un día natural.

Para los casos señalados en los apartados 1, 2, 4, 5 y 6 si hubiera que desplazarse, se concederán como retribuidos dos días naturales.

- 8.- En caso de operaciones que no requieran hospitalización, de cónyuge e hijos un día natural.
- 9.- Por matrimonio, diecinueve días de permiso ininterrumpidos, teniendo el trabajador opción a elegir la fecha de disfrute.
- 10.- Por consulta médica, el tiempo necesario, no superando tres horas para consultas en Torrejón, cuatro horas en Alcalá y pueblos limítrofes y cinco en Madrid.
- 11.- En caso de traslado de domicilio habitual, un día.
- 12.- El trabajador que está estudiando dispondrá de un día laborable por examen, hasta un máximo de doce días anuales, para todos los estudios que se cursen en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurran a oposiciones para ingresar en el cuerpo de funcionarios públicos.
- 13.- Por el tiempo indispensable para el ejercicio de un deber inexcusable, público y personal (comparecencias en juicios como parte o como testigo y citaciones obligatorias de la Administración).
- 14.- Por el tiempo necesario en caso de acompañar al cónyuge, hijos o padres al médico especialista y hospitales, siempre y cuando exista convivencia.
- 15.- Se dispondrán de 5 horas retribuidas al año para asuntos propios. Cuando se considere que hay exceso de peticiones se reunirá la Representación Legal de los trabajadores y la Dirección para analizar y solventar la cuestión.

El personal de ETT tendrá derecho a los puntos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14 de Licencias y Permisos.

### **28. Permisos no retribuidos.**

Los trabajadores tendrán derecho a cinco días no retribuidos al año por asuntos particulares. Para utilizar este derecho deberán avisar con la máxima antelación y como mínimo con veinticuatro horas. Podrá optar el interesado por recuperar el tiempo, siempre y cuando las condiciones de su trabajo se lo permitan.

Cuando se considere que hay exceso de peticiones se reunirán la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección para analizar y solventar la cuestión.

### **29. Flexibilidad para estudios**

Los trabajadores que estén realizando estudios en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurren a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos, podrán acogerse a una flexibilidad en el horario de salida de hasta un máximo de dos horas diarias, estudiándose los casos en que no sea posible esta flexibilidad. Todo ello irá condicionado a un grado de aprovechamiento considerado como normal dentro de los estudios que se estén realizando y que analizará la Comisión Paritaria.

### **30. Complemento por enfermedad o accidente**

En los supuestos de baja por Incapacidad Temporal producida por enfermedad común, accidente sea o no laboral, maternidad, la Empresa complementará el subsidio por Incapacidad Temporal con cargo a la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 por 100 de los conceptos salariales fijos.

### **31. Seguro voluntario de vida o accidentes**

Existe un seguro voluntario, cuyo capital para el caso de **vida** es de **13.000 €** y para **accidentes** de **82.500 €**, al cual pueden acogerse los trabajadores fijos afectados por este Convenio que así lo deseen.

La cuantía a abonar por cada trabajador suscrito es de **2,10 €** por **12 pagas** y su importe se deducirá directamente de la nómina.

### **32. Ayuda para hijos y con capacidad disminuida**

Aquellos trabajadores que tengan hijos con capacidad disminuida, reconocidos como tales por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, percibirán una ayuda de **3.000 €** anuales distribuidas en **16 mensualidades**.

Independientemente de esta ayuda la Empresa abonará anualmente hasta un máximo del 25% de los gastos médicos y escolares justificados.

Los trabajadores que perciban dicha ayuda, a petición de la Dirección, deberán acreditar que persiste la situación de incapacidad mediante la presentación del informe médico o asimilado correspondiente, sin cuyo requisito se perderá el derecho a percibir la mencionada ayuda.

### **33. Ayudas sociales**

Se establecen las siguientes ayudas sociales:

Ayuda de estudios y Guarderías: .....	<b>17.000 €</b>
Actividades culturales y Sindicales: .....	<b>10.000 €</b>
Préstamos: .....	<b>42.000 €</b>

**Regulación:**

Las ayudas serán concedidas en base a la Normativa Interna en vigor.

La utilización del fondo para Actividades Culturales y Sindicales se justificará ante la Comisión Paritaria trimestralmente.

Con la cantidad señalada para Préstamos, se quiere indicar la cantidad máxima CIRCULANTE que la Empresa tiene que mantener para que en el año 2.021 exista esa cuantía de préstamos (si así se demanda). La regulación se realizará a través de la normativa interna al respecto.

**34. Comedor**

La Empresa abonará el importe del servicio de comedor íntegramente, en jornada de Lunes a Jueves, cuando dicho servicio sea el Menú del Día Normal y se efectúe en los restaurantes seleccionados (Restaurante JOVI POOL NIF B82774985 y Restaurante HOSTELERÍA MASARICOS NIF B87435392), siempre y cuando el coste por menú no supere el máximo legal deducible y que para el año 2021 es de **9 €**. En caso de que se superase dicho importe, se negociaría con la Representación Legal de los trabajadores, el posible reparto del exceso.

En caso de cierre de negocio de cualquiera de los mencionados restaurantes se procuraría buscar otro de características similares.

Asimismo, el personal a turno percibirá, cada día que turnen (de Lunes a Jueves) el importe que se esté pagando por cada comida en el periodo respectivo.

**35. Premio veinticinco años de servicio**

El personal que cumpla veinticinco años de antigüedad en la Empresa percibirá un premio consistente en el importe de tres mensualidades de salario más antigüedad.

Este premio será abonado no más tarde del 31 de Julio del año que corresponda.

**36. Premio por matrimonio y/o parejas de hecho**

Se establece un premio de **800 €** para el trabajador que contraiga matrimonio y que en un período de 12 meses, contados desde el día de las nupcias hacia atrás, tenga una antigüedad en la Compañía de al menos 6 meses, bien a través de un único contrato o de sucesivos contratos de duración limitada.

**37. Premio por natalidad, adopción y acogimiento**

En el caso de nacimiento, adopción y/o acogimiento de hijos, el trabajador percibirá un premio consistente en **450 €** por cada hijo.

**38. Incapacidad permanente parcial**

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio un trabajador resultara afectado de una incapacidad permanente parcial para su profesión habitual, motivada por enfermedad común o accidente sea ó no profesional, la Dirección, junto con la Representación Legal de los trabajadores, buscará la forma de facilitar al trabajador un puesto de trabajo acorde con sus aptitudes reales.

**39. Revisión médica**

Anualmente será realizada una revisión médica a todo el personal de la Empresa.

Dicha revisión es de carácter voluntario, salvo las excepciones fijadas en el art. 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Las personas que no deseen efectuarse dicha revisión y no estén afectadas por el párrafo anterior deberán manifestarlo por escrito al departamento de recursos humanos cuando se anuncie la planificación de la revisión.

Así mismo, se celebrarán, al menos una vez al año, reuniones con la Mutua correspondiente, con el fin de adecuar la vigilancia de la salud a las necesidades que vayan surgiendo.

#### 40. Economato

Todas aquellas personas afectadas por el presente Convenio podrán asociarse al economato Makro, S.A siendo por cuenta de la Empresa los gastos que puedan originarse.

Si existiese otro economato más ventajoso se estudiaría conjuntamente, entre la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores su posible cambio.

#### 41. Autobuses

La empresa ha suprimido el Servicio de Autobuses habiendo indemnizado, mediante un plus, a todos los trabajadores afectados por este hecho.

No obstante, lo anterior, la empresa ha llegado a un acuerdo con el servicio de taxis, para que, con un coste reducido, facilite su utilización hasta 11 plazas, un servicio de enlace entre La Plaza de España de Torrejón (estación de tren y autobuses) y la empresa.

El horario de salida hacia la empresa sería a las 07:15 horas y el regreso a Torrejón a las 16:35 de lunes a jueves y a las 14:35 horas los viernes.

Si por cualquier circunstancia se suprimiese dicho servicio, se intentaría buscar una alternativa de similar coste.

#### 42. Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. Forzosa. - Ésta da derecho automático a la reincorporación al puesto de trabajo a la finalización del período de excedencia, computándose para la antigüedad dicho período. Sólo la podrán solicitar aquellos trabajadores que vean imposibilitada su asistencia al trabajo por haber sido designados ó elegidos para un cargo público o sindical.

Deberá ser solicitado el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo perdiéndose el derecho al reingreso caso de no solicitarlo en el plazo indicado.

2. Voluntaria. - Con independencia de lo anterior, el trabajador con una antigüedad en la Empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca su situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a tres meses ni superior a cinco años.

El trabajador que, encontrándose en situación de excedencia, deseara prorrogar la misma, deberá solicitarlo al Departamento de RR.HH. por escrito y con al menos un mes de antelación a la finalización de dicha excedencia.

Para el reingreso en la Empresa será necesario que el trabajador lo comunique un mes antes de que acabe su excedencia. Si al solicitar el reingreso en la Empresa no hubiera vacantes de su categoría y existiera vacante en otra cualquiera, el trabajador podrá optar a ella en las condiciones generales y económicas de la vacante, siempre que reúna las condiciones profesionales necesarias, ocupando el puesto primitivo en la primera vacante que se produzca.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, teniendo opción a disfrutarse de manera fraccionada, para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento, o adopción de éste.

Durante el primer año tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente ocupándolo sin necesidad de examen u otros requisitos. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

#### CAPÍTULO IV. PROMOCIONES, ASCENSOS, PLAZAS VACANTES, FORMACIÓN, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

##### 43. Promociones y ascensos

Dentro de las relaciones productivas de la Empresa, no se harán discriminaciones por motivo de edad, sexo o cualquier otra causa de carácter extra-laboral.

Los ascensos serán publicados, a excepción del personal excluido en el Art.3, teniendo que mencionarse la categoría a la que se accede.

Se entiende por ascenso el cambio de categoría a otra superior.

Se entiende por promoción el aumento de sueldo motivado por otras causas distintas a la aplicación de las subidas de convenio, sin existir cambio de categoría. (Complemento personal etc.).

Durante un mes, a partir de la fecha de publicación, los trabajadores presentarán las posibles reclamaciones por la vía jerárquica o a través de sus Representantes. Los trabajadores tendrán derecho a una prueba de aptitud para resolver posibles reclamaciones, las cuales serán estudiadas por una comisión formada por los Representantes Legales de los Trabajadores y el Departamento de Recursos Humanos. En caso de litigio dictaminará el órgano jurisdiccional del orden social competente.

En lo que se refiere a promociones, ascensos y plazas vacantes, se informará a la Representación Legal de los Trabajadores de las decisiones tomadas por la Dirección.

##### 44. Plazas vacantes

La Dirección de la Compañía publicará las plazas vacantes a cubrir, con los requisitos y especificaciones que el candidato requiera, comprometiéndose a que, a igualdad de méritos y circunstancias, tengan prioridad en la ocupación de las plazas los trabajadores de WABCO ESPAÑA S.L.

##### 45. Formación y movilidad

Cuando por necesidades de organización y/o funcionamiento de la Empresa, tales como falta de trabajo en un puesto, necesidades urgentes en determinadas áreas y sustituciones de personal en baja, sea aconsejable la movilidad funcional en el seno de la Compañía, la Dirección procederá a la misma, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador y sin más limitaciones que las exigidas por la titulación académica y/o profesional precisas para ejercer la prestación laboral, y la pertenencia **a la categoría equivalente**, así como la garantía de vuelta a su anterior puesto de trabajo cuando terminen las causas que la motivaron. A tal fin, la Dirección de la Empresa procurará la formación necesaria en orden a facilitar a cada trabajador su promoción dentro de la Empresa y, en todo caso, su mejor adecuación al puesto de trabajo.

Con independencia de lo anterior, la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores estudiarán los cursos de interés que se puedan dar en la Empresa.

Si algún trabajador se sintiera disminuido en sus derechos, y sin perjuicio de acudir al órgano jurisdiccional del orden social correspondiente, podrá poner esta situación en conocimiento de la Dirección a través de la vía jerárquica o de sus Representantes.

Previamente a la movilidad, la Dirección mantendrá una reunión con la Representación Legal de los Trabajadores, en la que se expondrán las causas de la misma.

#### CAPÍTULO V. REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

##### 46. Representación Legal de los Trabajadores

Se reconoce a los Delegados de Personal la Representación Legal de los Trabajadores de la Empresa, para cuyo ejercicio disfrutarán de las garantías y derechos sindicales reconocidos en la Ley o pactados a nivel interno.

El número de Delegados que formarán la Representación Legal de los Trabajadores, se determinará de acuerdo al artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

#### 47. Tiempo sindical

Los Representantes Legales de los Trabajadores disponen de **25 horas** retribuidas al mes para el ejercicio de las actividades sindicales.

Las horas consumidas como consecuencia de reuniones con el Comité Europeo de ZF Grupo Commercial Vehicle Control Systems, no computaran como Tiempo Sindical.

Respecto a las reuniones mantenidas con la Dirección, no se considerará Tiempo Sindical, independientemente de quien haya convocado la reunión.

En el caso de cursos impartidos por los Sindicatos a los Representantes Legales de los Trabajadores, se limitará la asistencia a un miembro, salvo acuerdo con la Dirección.

En el caso de actividades excepcionales, de corta duración, que requieran la asistencia de más de un Representante Legal de los trabajadores, estos pondrán el hecho en conocimiento de la Dirección con suficiente antelación para poder paliar los efectos que dicha ausencia origine.

Dichas horas serán acumulables entre los Representantes Legales de los Trabajadores en cómputo mensual.

La acumulación de horas entre los Representantes Legales de los Trabajadores será notificada a la empresa a finales del mes anterior o a principios del mes en curso, excepto casos de urgencia en los que será notificado con la máxima antelación posible.

Para que cada delegado pueda hacer uso de este tiempo sindical, y que sea considerado como tal, deberán concurrir las siguientes circunstancias:

- a) Notificación personal a su jefe inmediato superior o, en ausencia de éste, al Departamento de Recursos Humanos.
- b) Que no se trate de trabajos para prevenir o reparar siniestros u otros daños irreparables o urgentes, o cuya omisión produzca daños irreparables.
- c) Que el objeto del uso del tiempo sindical sea de interés de los trabajadores de WABCO España S.L.

#### 48. Información y material

Para el desempeño de su función, la Representación Legal de los Trabajadores podrán hacer un uso responsable de los medios de la Compañía tales como fotocopiadoras, faxes, material, etc...

La Representación Legal de los Trabajadores dispondrán de los necesarios tabloneros de anuncios, y con las medidas necesarias, en los que podrá publicar la información que estime conveniente, siendo en todo caso responsable del contenido de las publicaciones el firmante de éstas y subsidiariamente, en su defecto, todos los Representantes Legales de los Trabajadores.

De todo lo publicado en los tabloneros de anuncios se dará copia a la Dirección, y a su vez ésta dará copia de cuanto publique a la Representación Legal de los Trabajadores.

El local asignado a los Representantes Legales de los trabajadores se encuentra actualmente equipado con una mesa modular para reuniones, sillas, PC, etc.

La Dirección se compromete a acondicionar debidamente el local y al mantenimiento del mismo.

#### 49. Derecho a asamblea

- a) Se tendrá derecho a la celebración de 16 asambleas, sin autorización expresa, fuera de la jornada laboral. Cada asamblea deberá ser comunicada a la Dirección con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas (salvo casos excepcionales); en la comunicación se indicará el orden del día y el tiempo previsto de duración, sin que cada asamblea pueda tener una duración superior a cuatro horas.
- b) Además, podrán celebrarse asambleas por encima del tope anterior siempre y cuando sean expresamente autorizadas por la Dirección, previa petición, con una antelación mínima de

cuarenta y ocho horas, salvo casos de carácter urgente o excepcional, constando en la petición el orden del día y el tiempo previsto de duración. Como norma general estas asambleas sólo se realizarán fuera de la jornada laboral. Cuando estas asambleas tengan por objeto aprobar o rechazar un Convenio Colectivo, o dirimir cuestiones de mutuo interés para las partes, deberá fundamentarse y motivarse la denegación.

- c) A todas las asambleas convocadas por la Representación Legal de los Trabajadores podrá asistir un Representante reconocido por la Dirección que, respetando las normas de funcionamiento de la asamblea, tendrá derecho a voz, estando presente solo durante la fase informativa.
- d) Los trabajadores de los turnos de tarde, cuando la convocatoria de asamblea coincida con su horario de trabajo, en concepto de permiso no retribuido podrán asistir a dichas asambleas, hasta un máximo de 3 al año.

#### **50. Información económica y financiera de la Empresa**

Se facilitará la información trimestral en el contenido y forma establecida por las leyes vigentes en cada momento, así como aquella otra información que a juicio de la Dirección sea de interés para los trabajadores.

#### **51. Reuniones Representación Legal de los Trabajadores y Dirección**

Salvo las reuniones de carácter extraordinario, todas las demás se convocarán con una antelación de cuarenta y ocho horas, por una y otra parte. La convocatoria deberá realizarse incluyendo el orden del día.

#### **52. Secciones Sindicales**

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985, BOE 8 de agosto de 1985.

#### **53. Seguridad y Salud Laboral**

Se estará a lo dispuesto por la legislación vigente y las normas internas de WABCO España S.L.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Para todo lo no contemplado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad Autónoma de Madrid y demás disposiciones de rango superior.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

A partir de la firma del presente Convenio y en relación con todos los aspectos normativos reseñados en el mismo, se reconocen a las Parejas de Hecho, debidamente acreditadas por los organismos gubernamentales pertinentes, con independencia de su orientación sexual, los mismos beneficios que a las de Derecho.

### **DISPOSICION ADICIONAL TERCERA**

La Empresa y la Representación de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a seguir trabajando conjuntamente para detectar y corregir las desigualdades o discriminaciones por razón de sexo que existan en el centro de trabajo, así como fomentar y promover la igualdad de trato y oportunidades y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

### **DISPOSICION ADICIONAL CUARTA**

Los firmantes de este Convenio, se someten para la resolución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, aceptando los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional entre CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE, Uniones Sindicales de

Madrid de Comisiones Obreras (CC.OO) y Unión General de Trabajadores (U.G.T) sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su normativa de desarrollo, al igual que se someten a dicho organismo para solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir en virtud de los recogido en el Artículo 82.3 del ET.

Madrid, a 17 de Noviembre de 2020

#### LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO

REPRESENTACION LEGAL DE LOS TRABAJADORES	POR LA DIRECCIÓN
D. Victor Beamonte Rubio	D. <sup>a</sup> María Alicia López Villagrà
D. Fernando Fraga Martinez	D. Fabiano Gomes
D. Gregorio Luján García Del Rincón	

#### NORMATIVA INTERNA

##### 1- Ayuda de Estudios y Guarderías

Esta ayuda comprende la cantidad que se destina anualmente en concepto de ayuda de estudios y de guarderías, estipulada en el Art. 33 del Convenio Colectivo de Empresa.

El importe de ayuda de estudios se fija en **17.000 €** y está basado en 25 peticiones. Es decir, un promedio de 680 € por petición.

En caso de que el número de peticiones sea inferior a 20, la cantidad a percibir se vería disminuida en proporción al número de peticiones, y la diferencia se ajustaría en el capítulo de actividades culturales.

La ayuda de estudios se concederá a los trabajadores en activo con un mínimo de 6 meses de antigüedad en la empresa.

##### 1.- Estudios propios empleados.

La ayuda se dará a los trabajadores que realicen cursos de formación oficiales o reglados.

En caso de estudios realizados en academias o escuelas no oficiales, la ayuda no podrá superar el importe máximo pagado por el curso. Este requisito se aplicará igualmente a los estudios de idiomas y/o la preparación de oposiciones públicas, debiendo acreditar además en el caso de idiomas la superación del nivel inicial del idioma cada 2 años.

En todos los casos, se deberá aportar justificante que acredite la realización de tales estudios.

##### 2.- Estudios de hijos o personas a cargo.

La ayuda se dará a los trabajadores que tengan hijos a cargo y/o personas a cargo en guardería, primaria, secundaria, bachillerato/Grado medio, universitario/Grado superior, Máster y cursos oficiales ó reglados.

Se entenderá que los hijos están a cargo cuando estén realizando la enseñanza obligatoria establecida por el Ministerio de Educación y Ciencia. En el caso de mayores de 16 años, se deberá justificar además que no perciben ingresos superiores al 75% del SMI vigente en cada año.

No se concederán ayudas a los hijos mayores de 30 años.

A efectos de valoración se considerará el último certificado anual de haberes expedido por la Empresa a efectos del Impuesto sobre la Renta.



La distribución de las cantidades antes mencionadas se efectuará de la siguiente forma:

- a) A cada solicitante, que cumpla los requisitos anteriormente expuestos, se le asignará un punto por cada persona para la que solicite la ayuda.
- b) Una vez obtenido el número total de puntos (N) del total de solicitudes presentadas, se dividirá la cantidad total asignada entre el número total de puntos. El resultado de esta operación da como resultado el valor inicial del punto (VIP).
- c) Se establece un coeficiente corrector (H), de acuerdo a la siguiente tabla, en función de la retribución anual bruta especificada en el último certificado de haberes entregado por la Empresa a efectos del Impuesto sobre la Renta, por el que se multiplicará el valor inicial del punto a que hace referencia el apartado (b).

Ingresos Brutos Anuales (en €)	Coeficiente (H)
Menos de 46.000,00	1
Entre 46.000,01 y 49.000,00	0,9
Entre 49.000,01 y 52.000,00	0,8
Entre 52.000,01 y 55.000,00	0,7
Entre 55.000,01 y 58.000,00	0,6
Entre 58.000,01 y 61.000,00	0,5
Entre 61.000,01 y 64.000,00	0,4
Más de 64.000,01	0,3

Con ello se obtendrá el valor definitivo del punto que se asigna a cada nivel salarial:

$$\text{Valor del Punto} = \text{VIP} * \text{H}$$

- d) El importe sobrante de este primer reajuste se dividirá entre el número total de puntos (N). El resultado de esta operación ® se sumará al valor definitivo del punto establecido en el apartado anterior, dando como resultado el importe por punto a abonar:

$$\text{Importe a abonar por Punto} = \text{Valor del punto} + \text{®}$$

## 2. Préstamos

Los préstamos tienen por objeto colaborar económicamente en la adquisición o reforma de la vivienda, así como atender a las necesidades generales de los interesados, cuando dichas necesidades sean demostradas.

La decisión dependerá de una Comisión formada por un Representante Legal de los trabajadores y un miembro del Departamento de RR.HH., la cual se reunirá mensualmente para decidir sobre las peticiones presentadas.

La concesión de estos préstamos queda sometida al cumplimiento de las siguientes normas:

### 2.1. - ADQUISICIÓN DE VIVIENDA.

#### Requisitos:

- a) Se requiere una antigüedad mínima de 6 meses en la empresa como trabajador fijo de plantilla.
- b) No poseer vivienda propia.
- c) El solicitante será el futuro titular de la vivienda y ésta, constituirá el domicilio habitual.
- d) Solo se admitirá una solicitud por vivienda.
- e) La adjudicación de estos préstamos tendrá prioridad sobre los de reforma de vivienda y varios.
- f) Se concederá un máximo de **10.000 €**

**Solicitud:**

- Reunidos los requisitos para solicitar el préstamo, los interesados presentarán la solicitud por escrito en el Departamento de RR.HH., rellenando el impreso al efecto y aportando la documentación requerida.
- El Departamento de RR.HH. hará entrega de dicha solicitud junto con la correspondiente documentación a la Comisión de Ayudas.

**2.2. - REFORMA DE VIVIENDA Y VARIOS****Requisitos:**

- 1) Antigüedad mínima en la Empresa de 6 meses como trabajador fijo de plantilla.
- 2) Justificación de la necesidad mediante presupuesto detallado (sí esto no fuera posible, se indicará a la Comisión).
- 3) No tener pendiente de amortización ningún otro préstamo de este tipo.
- 4) Se concederá hasta un máximo de **4.000 €**.

**Solicitud:**

- Reunidos los requisitos para solicitar el préstamo, los interesados presentarán la solicitud por escrito en el Departamento de RR.HH., rellenando el impreso al efecto.
- El Departamento de RR.HH., hará entrega de dicha solicitud a la Comisión de Préstamos.
- Las solicitudes se entregarán antes del día 8 de cada mes. Se procurará que las concesiones se otorguen antes del día 15.

**NORMAS COMUNES A AMBOS PRÉSTAMOS**

- A) En ambos tipos de préstamos, una vez realizado el pago para el que se solicitan, deberá presentarse a la Comisión, la factura acreditativa del mismo.
- B) Deberá haber transcurrido un mínimo de tres nóminas desde la amortización de un préstamo para poder pedir otro. Si el fondo estuviera saturado, este plazo se extenderá hasta los seis meses.
- C) Ante los casos de urgente necesidad o de acumulación de peticiones que sobrepasen la cuantía de los fondos, la Comisión determinará lo que estime oportuno según su criterio.
- D) En caso de cese de la relación laboral del trabajador con la empresa, sea cual fuere su causa, y teniendo saldos pendientes de amortización de préstamos, el trabajador se obliga al pago total de los mismos antes de la extinción de su relación laboral con Grupo ZF Commercial Vehicle Control Systems WABCO España, S.L.

**CARACTERÍSTICAS COMUNES A AMBOS PRÉSTAMOS**

La cuantía destinada para estos préstamos se determinará anualmente en el Convenio Colectivo de Empresa. Cubierta esta cuantía, solamente se concederán préstamos en la medida que se vayan produciendo amortizaciones.

Asimismo, la cuantía máxima a conceder por solicitud se determinará anualmente y se hará pública en los tabloneros de anuncios.

La amortización de estos préstamos se efectuará deduciendo en las doce mensualidades un % de los ingresos netos mensuales (mes anterior). No obstante, el beneficiario podrá fijar una cuantía de amortización mayor.

Los % a deducir serán: 13% para préstamos vivienda – 8 % para préstamos varios – 15% para beneficiarios de ambos préstamos.

**FORMALIZACIÓN DEL PRÉSTAMO**

El solicitante percibirá la cuantía concedida dentro de los siguientes plazos:

\* En el caso de préstamos para adquisición de la vivienda, el plazo será de un mes desde la presentación de los documentos acreditativos de la compra de la vivienda.

\* En el resto de préstamos la cuantía se percibirá en un plazo de 2 o 3 días desde que la Comisión se reúna.

Para el caso de préstamos para compra de vivienda, el beneficiario deberá firmar previamente el documento adjunto ("carta"), en el que se comprometerá a cumplir los requisitos que en el se enumeran.

**ANEXO I – Tablas Salariales**

Grupo	División Funcional	Categoría	Salario Convenio Mes (€)	Percepción Anual (€)
3	Operario	Maestro de Taller	1.969,56 €	31.512,96 €
3	Técnico	Delineante Proyectista	1.969,56 €	31.512,96 €
4	Empleado de Estructura	Técnico Organización de 1ª	1.969,56 €	31.512,96 €
4	Empleado de Estructura	Técnico Comercial	1.839,84 €	29.437,44 €
3	Técnico	Jefe Administrativo de 2ª	1.839,84 €	29.437,44 €
5	Operario	Encargado	1.774,39 €	28.390,24 €
4	Empleado de Estructura	Oficial 1ª Administrativo	1.774,39 €	28.390,24 €
4	Empleado de Estructura	Oficial 2ª Administrativo	1.523,28 €	24.372,48 €
6	Empleado Auxiliar	Auxiliar Administrativo	1.428,08 €	22.849,28 €
5	Operario	Oficial de 1ª	1.610,16 €	25.762,56 €
5	Operario	Oficial de 2ª	1.461,40 €	23.382,40 €
7	Operario Auxiliar	Oficial de 3ª	1.424,51€	22.792,16 €
7	Operario Auxiliar	Peón Especialista Multifuncional	1.392,38 €	22.278,08 €
7	Operario Auxiliar	Peón Especialista	1.336,44 €	21.383,04 €
7	Operario Auxiliar	Peón	1.262,66 €	20.202,56 €

WABCO España S.L.  
CALENDARIO LABORAL : AÑO 2021

ENERO							Lab	Días
							17	31
L	M	X	J	V	S	D		
				1	2	3		
4	5	6	7	8	9	10		
11	12	13	14	15	16	17		
18	19	20	21	22	23	24		
25	26	27	28	29	30	31		

FEBRERO							Lab	Días
							20	28
L	M	X	J	V	S	D		
1	2	3	4	5	6	7		
8	9	10	11	12	13	14		
15	16	17	18	19	20	21		
22	23	24	25	26	27	28		

MARZO							Lab	Días
							19	31
L	M	X	J	V	S	D		
1	2	3	4	5	6	7		
8	9	10	11	12	13	14		
15	16	17	18	19	20	21		
22	23	24	25	26	27	28		
29	30	31						

ABRIL							Lab	Días
							20	30
L	M	X	J	V	S	D		
			1	2	3	4		
5	6	7	8	9	10	11		
12	13	14	15	16	17	18		
19	20	21	22	23	24	25		
26	27	28	29	30				

MAYO							Lab	Días
							20	31
L	M	X	J	V	S	D		
					1	2		
3	4	5	6	7	8	9		
10	11	12	13	14	15	16		
17	18	19	20	21	22	23		
24	25	26	27	28	29	30		
31								

JUNIO							Lab	Días
							21	30
L	M	X	J	V	S	D		
	1	2	3	4	5	6		
7	8	9	10	11	12	13		
14	15	16	17	18	19	20		
21	22	23	24	25	26	27		
28	29	30						

JULIO							Lab	Días
							21	31
L	M	X	J	V	S	D		
			1	2	3	4		
5	6	7	8	9	10	11		
12	13	14	15	16	17	18		
19	20	21	22	23	24	25		
26	27	28	29	30	31			

AGOSTO							Lab	Días
							0	31
L	M	X	J	V	S	D		
						1		
2	3	4	5	6	7	8		
9	10	11	12	13	14	15		
16	17	18	19	20	21	22		
23	24	25	26	27	28	29		
30	31							

SEPTIEMBRE							Lab	Días
							22	30
L	M	X	J	V	S	D		
		1	2	3	4	5		
6	7	8	9	10	11	12		
13	14	15	16	17	18	19		
20	21	22	23	24	25	26		
27	28	29	30					

OCTUBRE							Lab	Días
							19	31
L	M	X	J	V	S	D		
				1	2	3		
4	5	6	7	8	9	10		
11	12	13	14	15	16	17		
18	19	20	21	22	23	24		
25	26	27	28	29	30	31		

NOVIEMBRE							Lab	Días
							21	30
L	M	X	J	V	S	D		
1	2	3	4	5	6	7		
8	9	10	11	12	13	14		
15	16	17	18	19	20	21		
22	23	24	25	26	27	28		
29	30							

DICIEMBRE							Lab	Días
							14	31
L	M	X	J	V	S	D		
		1	2	3	4	5		
6	7	8	9	10	11	12		
13	14	15	16	17	18	19		
20	21	22	23	24	25	26		
27	28	29	30	31				

- 12 = Fiestas Comunidad Madrid
- 2 = Fiestas Locales
- 31 = Vacaciones
- 13 = Fiestas Negociadas
- 93 = Sábados y Domingos
- 214 = Días Laborables

Total horas trabajadas:	1,739
-------------------------	-------

Delegados de Personal

Dirección  
RRHH

(03/9.784/21)

