



**SECCIÓN III**  
**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO**

**Departamento de Trabajo y Seguridad Social**

**Resolución de la delegada 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 Industria de Turbo Propulsores, S.A.U. (código de convenio 48003802011992).**

*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 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) 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 26 de octubre de 2021.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INDUSTRIA  
DE TURBO PROPULSORES, S.A.U,  
CENTRO DE ZAMUDIO AÑOS 2021-2024**

**Artículo 1.—Ámbito funcional y territorial**

El presente Convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa Industria de Turbo Propulsores, S.A.U. y las personas trabajadoras en plantilla en el centro de Zamudio (Vizcaya).

**Artículo 2.—Ámbito personal:**

1. Este Convenio afectará a personal del centro de Zamudio, excepto Directores y Heads.
2. Del mismo modo será de aplicación al personal de nuevo ingreso.
3. No obstante, lo anteriormente expresado, la dirección se reserva la política salarial, promoción y ascensos del personal: Managers, Jefes de Departamento, Titulados, Técnicos, Jefes Superiores de Administración, Jefes de Taller, Jefes de primera y segunda, Jefes de sección de Laboratorio, Maestros, Encargados, Delineantes Proyectistas, Ayudantes Técnicos Sanitarios de los Servicios Médicos de Empresa, Practicantes y asimilados a cualquiera de estas categorías. Dentro de la Política Global de la Empresa, se garantiza el desarrollo de un sistema de carreras profesionales individualizado para éste Colectivo.

**Artículo 3.—Ámbito temporal**

1. Este Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes negociadoras, salvo en aquellos conceptos concretos en que se prevea una fecha distinta de entrada en vigor.
2. El período de vigencia del presente Convenio será el comprendido entre el 1 de Enero de 2021 y el 31 de Diciembre de 2024.
3. Sus efectos económicos tienen carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2021.

**Artículo 4.—Garantía personal**

1. En el caso de que existiese alguna persona trabajadora que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para las personas trabajadoras de su misma categoría profesional, se mantendrán aquellas con carácter estrictamente personal.

2. Para el personal comprendido en el punto 3 del artículo 2. del presente Convenio, se establece para el 2021 dos niveles salariales de entrada, cualquiera que sea su tipo de contrato, excluyendo aquellos de tipo formativo:

- Titulado Superior: 24.966 euros.
- Titulado Medio y Técnico: 23.373 euros.

Asimismo, estas cantidades se revisarán anualmente según lo pactado en Convenio.

Una vez transcurridos dos años de contrato, se alcanzará el nivel salarial de las tablas de convenio de nivel 11 para Titulados Medios y Técnicos y del nivel 12 para Titulados superiores.

3. Para todo el personal comprendido en el punto 3 del artículo 2, se establece como garantía de incremento salarial individual el montante económico de subida aplicado al nivel 13 de las Tablas de Convenio para los Titulados Medios y Técnicos, y el aplicado al nivel 14 para los Titulados superiores.

La empresa garantiza a este colectivo un incremento porcentual global y en su conjunto al menos igual al incremento porcentual aplicado cada año en las Tablas de Convenio, sin incluirse en dicho incremento el deslizamiento por promociones.



Dentro de la Política Salarial para este colectivo, la empresa procurará hacer un reparto del incremento global, que esté en consonancia con los resultados obtenidos en las evaluaciones personales que se realizan a tal efecto.

**Artículo 5.— Denuncia y ultraactividad**

Este Convenio quedará denunciado de forma automática el 1.10.2024 y hasta no conseguir acuerdo expreso, se mantendrá en vigor su contenido normativo.

**Artículo 6.— Procedimiento de resolución de conflictos colectivos**

Las partes firmantes convienen que el diálogo será la vía natural de la negociación interna en el seno de la Comisión Paritaria y acuerdan que las discrepancias que puedan surgir de la aplicación e interpretación del presente Convenio se someterán al Procedimiento Voluntario para la Solución de Conflictos Laborales (PRECO).

**Artículo 7.— Absorción y compensación**

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio absorben y compensan la totalidad de los devengos salariales y extrasalariales que por cualquier concepto puedan tener las personas afectadas por el mismo en el momento de su entrada en vigor, y también absorben y compensan los aumentos salariales o extrasalariales que puedan establecerse en virtud de disposiciones generales, reglamentarias, Convenios colectivos, decisiones administrativas o contenciosas; y expresamente queda absorbido y/o compensado con lo aquí pactado el plus de distancia y transporte.

**Artículo 8.— Salarios****1. Incremento Salarial 2021**

Se establece para el año 2021 una paga no consolidable a la firma del Convenio de 400 euros brutos. Esta paga se aplicará también al colectivo de técnicos y mandos.

**2. Incremento Salarial Fijo 2022, 2023 y 2024 (consolidable)**

Se establecen las siguientes subidas salariales:

**Año 2022**

— Se incrementarán todos los conceptos salariales establecidos en el presente texto al 1 de enero, en el IPC resultante del 2021 fijado por el INE.

**Año 2023**

— Se incrementarán todos los conceptos salariales establecidos en el presente texto al 1 de enero, en el IPC resultante del 2022 fijado por el INE más un 0,5%.

**Año 2024**

— Se incrementarán todos los conceptos salariales establecidos en el presente texto al 1 de enero, en el IPC resultante del 2023 fijado por el INE más un 0,75%.

Se garantiza en todo caso al menos un 0,4% de incremento salarial para los años 2022, 2023 y 2024 de todos los conceptos salariales establecidos en el presente texto.

**Artículo 9.— Plus de antigüedad**

Desde el 1 de enero de 2015 no se genera más antigüedad y, aquellas personas trabajadoras que tuviesen acreditados trienios con anterioridad, los continuarán percibiendo a título personal.

El importe de cada trienio viene reflejado en la tabla del Anexo II

**Artículo 10.— Horas extraordinarias**

1. Las partes firmantes del Convenio coinciden en la necesidad de suprimir las horas extraordinarias.



2. Por ello, sólo con carácter excepcional podrán realizarse horas extraordinarias respondiendo en todo caso a necesidades extraordinarias cuando concorra alguno de los siguientes casos:

- *Primero*: Fuerza mayor; es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- *Segundo*: Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:
  - a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.
  - b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.
  - c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3. Las horas extraordinarias se compensarán por tiempo de descanso previa comunicación a su Jefe inmediato y con su autorización, respetando aquellos momentos que por necesidades de producción y organización, no sea posible. Se enviará justificación de ausencia al Departamento de Personal debidamente autorizada que documente estos tiempos. Dicha petición será resuelta dentro del semestre en que se generaron los tiempos a disfrutar.

Dichas horas se compensarán con arreglo al siguiente criterio:

- Cada hora extraordinaria normal será compensada con 1,75 horas de tiempo libre.
- Cada hora extraordinaria realizada en sábado, domingo, festivo, puente y nocturno será compensada con dos horas de tiempo libre.

4. Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2.c).

5. El importe de las horas extraordinarias normales viene reflejado en la tabla del Anexo II.

6. El importe de las horas extraordinarias para sábados, domingos, festivos, puentes y nocturnos viene reflejado en la tabla del Anexo II.

7. De las horas extraordinarias recibirá información puntual la Comisión Paritaria y, siempre que sea posible con antelación. El número de horas extraordinarias no podrá superar anualmente las establecidas en el Estatuto de Trabajadores (artículo 35.2).

### **Artículo 11.— Trabajo voluntario en días no laborables por motivos de producción**

Se define como tal, aquel que implique la realización voluntaria de una jornada continuada de 8 horas de trabajo en días en los que conforme a los calendarios que regulen las jornadas habituales, correspondan a sábados, domingos, festivos o puentes.

Cuando se trabaje la jornada voluntaria en horario de noche, se abonará el plus de nocturnidad.

Su realización se compensará según decida la persona trabajadora entre estas dos opciones:

- Retribución de 139,89 euros/día para el año 2021 más un descanso compensatorio de 8 horas.
- Un descanso compensatorio de 16 horas.

En ambos casos, este habrá que disfrutarse dentro de los doce meses siguientes a la fecha de su realización. La fecha de disfrute será pactada entre la persona trabajadora y la persona responsable de la Sección correspondiente.



En caso de ser necesario trabajar sábados tardes, se aplicará la jornada voluntaria. Si no hubiera voluntarios, en el plazo máximo de 24 horas se reunirá la Comisión Paritaria para poder informar sobre las razones objetivas de la necesidad, con el compromiso de ambas partes de buscar una solución inmediata al problema.

Se establece el Plus de Jornada Voluntaria para el personal excluido de Tablas que trabaje en días no laborables según su calendario de forma programada y con previa autorización del Director correspondiente.

El Plus será de 153,41 euros/día (por siete horas) y un día de descanso para el año 2021.

Las jornadas voluntarias del personal excluido, generadas desde la entrada en vigor del convenio, deberán disfrutarse dentro de los 12 meses siguientes a la fecha de su realización.

### **Artículo 12.— Turnos**

1. Los turnos se establecerán respondiendo en todo momento a razones productivas, organizativas y técnicas. La implantación de turnos responderá al máximo aprovechamiento de los medios productivos, así como herramienta para la creación de empleo y la eliminación de horas extraordinarias.

2. La Comisión Paritaria deberá conocer de forma previa la implantación de turnos, así como las razones de dicha implantación. La misma podrá emitir informe de opinión a la Dirección.

3. En caso de tratarse la implantación de un 5º turno, la citada implantación será tratada de forma específica en la Comisión Paritaria

4. El importe del trabajo por los turnos viene reflejado en la tabla del Anexo II.

5. Los relevos se organizarán garantizando la rotatividad. En caso de cambio de turno, letra o relevo, la persona trabajadora deberá ser avisado con al menos una semana natural (siete días) de antelación, salvo que por motivos imperiosos sea necesario producir el cambio con mayor rapidez, y en todo caso, previa comunicación a la Dirección de Recursos Humanos que lo informará a la Comisión Paritaria. Si los cambios de turno tuvieran una duración inferior a dos meses, la empresa mantendrá los pluses correspondientes a dicho turno durante ese tiempo de dos meses, si esta fuera la condición más beneficiosa para la persona trabajadora.

6. Las personas trabajadoras asignadas a un mismo puesto y que lo cubran en diferentes letras, podrán distribuirse los relevos de mutuo acuerdo, con el conocimiento previo del mando. En todo caso, deberá ser solicitado por escrito a la Dirección de Recursos Humanos como mínimo un turno antes a su ejecución, y con la conformidad de todos sus afectados, quién lo autorizará siempre y cuando no altere la marcha normal de los procesos en curso, ni afecte al cumplimiento de la jornada anual establecida.

7. Las personas trabajadoras podrán solicitar a su Mando cambios puntuales de turno para atender asuntos personales quien, como en el caso anterior, lo autorizará siempre y cuando no altere la marcha normal de los procesos en curso ni afecte al cumplimiento normal de la jornada anual establecida. En este supuesto deberá respetarse un descanso mínimo de ocho horas entre jornadas.

8. Cuando como consecuencia de las necesidades de producción y con carácter excepcional se produzcan cambios de turnos que afecten al cumplimiento de la jornada establecida, las descompensaciones que se originen serán absorbidas por la Empresa o compensadas con descanso. En el caso de una persona que haya trabajado en cuarto turno más de la mitad de su jornada efectiva anual, se tomará como referencia la jornada anual establecida para el cuarto turno y en caso contrario, se tomará como referencia la parte proporcional trabajada en cada turno.

### **Artículo 13.— Plus de solape**

El importe de compensación económica al Solape establecido en el artículo 25.3 para el personal a 2, 3 y 4 turnos viene reflejado en la tabla del Anexo II.

**Artículo 14.— Plus de cuarto turno**

Cuando por razones expresadas en el punto 1. del Artículo 12 deban trabajar en equipo cuatro personas de forma rotatoria en un mismo puesto (cuatro turnos), además de los complementos que puedan corresponderles, se les abonará un plus mensual de cuarto turno por el importe reflejado en la tabla del Anexo II.

En el caso de que una persona trabajadora se encuentre trabajando en cuarto turno parte de un mes, se le abonará por dicho mes en concepto de plus de cuarto turno la parte proporcional de dividir el número de días naturales de dicho mes que ha estado adscrito al 4.º turno entre 30 días.

Los domingos y festivos en los que la persona trabajadora se encuentre trabajando al cuarto turno se abonarán a 30 euros brutos/día en 2021.

**Artículo 15.— Plus de nocturnidad**

1. Se aplicará a aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana del día siguiente.
2. El importe del Plus de Nocturno viene reflejado en la tabla del Anexo II

**Artículo 16.— Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad**

1. Ambas partes firmantes se comprometen, a través de su participación en el Comité de Seguridad y Salud, a establecer los medios necesarios para evitar al máximo posible puestos de trabajo que conlleven cualquiera de las circunstancias que puedan suponer penosidad, toxicidad o peligrosidad.
2. Las partes firmantes se comprometen a determinar si en alguno de los puestos de trabajo actuales se da alguna de dichas circunstancias, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud, así como en su caso, a otros organismos externos competentes en la materia.
3. Todo personal que realice trabajos considerados como penosos, tóxicos o peligrosos recibirá 0,88 euros/hora efectiva si concurriera un concepto, 0,93 euros/hora efectiva si existieran dos conceptos y 0,99 euros/hora efectiva si coincidieran los tres conceptos para el año 2021.

**Artículo 17.— Absentismo**

1. Con objeto de conseguir un nivel de absentismo razonable, ambas partes acuerdan colaborar en su eliminación en el mayor grado posible.
2. Para estimular dicha eliminación se establece la siguiente prima:  
Individual para el año 2021: trimestralmente se abonarán 82,77 euros a todas aquellas personas trabajadoras que no superen los índices establecidos por la Comisión Paritaria.
3. No contabilizarán a efectos de absentismo, la ausencia de los miembros del Comité de empresa y de los delegados/as sindicales derivadas del ejercicio de sus derechos sindicales. Así mismo no se computará a efectos de absentismo una falta de puntualidad al mes, siempre que trimestralmente no supere la media hora.
4. Los representantes de las personas trabajadoras integrados en la Comisión Paritaria podrán proponer excepciones particulares a la aplicación del último punto del párrafo anterior, que la Dirección estudiará en función de la puntualidad de la persona implicada respecto a los últimos meses y al comportamiento del absentismo global.
5. Las personas que por causas de enfermedad superen los criterios de absentismo, cobrarán el plus de absentismo según su nivel de absentismo individual del trimestre anterior, teniendo en cuenta lo previsto en el Artículo 42.
6. Las personas que sean amonestadas por falta de puntualidad o asistencia, no recibirán el plus de absentismo.

**Artículo 18.— Incentivo a la asistencia mensual**

El incentivo de asistencia mensual tiene carácter individual y lo percibirá el personal sujeto a Tablas Salariales de Convenio (artículo 2 del Convenio Colectivo) así como el colectivo de Técnicos y Mandos.

Para el año 2021, el valor de este plus será de 51,54 €/mes (cantidad establecida teniendo en cuenta lo establecido en la Disposición Transitoria III), en doce mensualidades, que lo cobrarán aquellas personas trabajadoras cuyo absentismo mensual sea 0%.

Por cada día, completo o parcial, de ausencia al trabajo dentro del periodo de referencia cualquiera que sea el motivo de la misma, se descontará de este complemento a razón de 20% el primer día y un 30% de descuento adicional por el segundo. A partir del tercer día con ausencia total o parcial no se abonará dicho incentivo.

A los efectos de este artículo, no tendrán la consideración de absentismo las siguientes situaciones:

- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente de trabajo.
- Fuerza mayor temporal.
- Asambleas retribuidas, cierre legal de la empresa o expediente de regulación de empleo.
- Privación de libertad de la persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria. En este supuesto, se abonará la parte proporcional del plus por los días trabajados en el mes en el que se produce el hecho.
- La realización de funciones de Representación Sindical.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Los retrasos derivados de problemas de tráfico excepcionales que afecten de forma generalizada al mismo, siempre y cuando se recupere. Tampoco se tendrán en cuenta los retrasos que se recuperen siempre y cuando no excedan en número de tres al mes y en su conjunto no superen los treinta minutos mensuales. Las recuperaciones deberán ser en el mismo día para el personal de horario partido. En los demás casos, se recuperará de la misma forma que un permiso particular.
- Los permisos particulares que hayan sido autorizados de forma previa a la ausencia y que serán recuperados con la autorización del responsable.
- Huelgas declaradas legalmente.
- Ser llamado para declarar en un juicio ya sea penal, civil, administrativo o laboral, en calidad de testigo requerido por la autoridad judicial por considerarse un deber inexcusable de carácter público.

**Artículo 19.— Gratificaciones extraordinarias**

1. Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio recibirán anualmente dos gratificaciones extraordinarias comprendiendo su salario más antigüedad y carencia de incentivo.

2. Las fechas de devengo de dichas gratificaciones serán: 15 de Julio y 22 de diciembre.

3. Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgan.

**Artículo 20.— Plus de disponibilidad**

Se establece un servicio de mantenimiento para cubrir las necesidades imprevistas en la factoría (averías y faltas de suministro) durante los fines de semana, festivos, puentes y nocturnos y que se concreta en la disponibilidad y localización mediante un sistema de busca de aquellas personas que por su turnicidad interna estén realizando este servicio. El importe del Plus de Disponibilidad viene reflejado en la tabla del Anexo



II. La incorporación de la persona trabajadora a este servicio tendrá carácter voluntario por un periodo mínimo de un año.

**Artículo 21.— Plus de transporte y distancia**

En concepto de plus de transporte y distancia para el año 2021 se abonarán los importes reflejados en la tabla del Anexo II

**Artículo 22.— Ayuda para la comida del personal a turno**

1. Las personas trabajadoras que realicen turno rotativo percibirán una ayuda cuyo importe por día laborable trabajado viene reflejado en la tabla del Anexo II.

2. Cuando la persona trabajadora turnos una vez finalizada su jornada de trabajo, continúe al menos una hora más por razón de Bolsa Horaria u horas extraordinarias, podrá optar por la compensación de la ayuda de comida o bien el vale de comida, comunicándosele previamente a la Dirección de RR.HH.

3. El personal a turno que lo desee tendrá a su disposición una tarjeta de comida que podrá utilizar en los restaurantes acordados por ITP Zamudio, siempre en aquellos días que trabaje. Este coste tendrá consideración de retribución en especie y será por cuenta de la persona trabajadora.

**Artículo 23.— Ayuda para la comida del personal a jornada partida**

Al personal en calendario de jornada partida, la Empresa le entregará una tarjeta para la comida, salvo que opte voluntariamente y de forma trimestral por percibir la ayuda a la comida regulada en el artículo 22, lo cual comunicará con antelación a la Dirección de Recursos Humanos.

Aquellos días en que la jornada completa o parte de la misma se desarrolle en remoto, se percibirá la ayuda comida turno. En esos días no se podrá hacer uso de la tarjeta de comida.

**Artículo 24.— Sistema de incentivo por objetivos**

Para el personal incluido en tablas de Convenio, se establece una retribución variable ligada al cumplimiento de unos objetivos anualmente establecidos, siguiendo el mismo esquema implantado en 2021 para los Mandos y Técnicos de OEM (Centro de Zamudio).

En consonancia, el 40% está ligado a los objetivos globales de la compañía, y el 60% serán los que se establezcan para el personal de tablas de convenio, que deberán ser coherentes en su despliegue. Serán objetivos alcanzables, claros, medibles y entendibles por el conjunto de las personas trabajadoras. La cuantía a cobrar variará en función del nivel de cumplimiento alcanzado. Si se alcanza un nivel de cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos, el personal cobrará una cuantía del 4% del nivel 16 de las tablas salariales de Convenio.

Los objetivos de compañía pueden alcanzar el 120%, sin embargo, en los objetivos para el personal de tablas de convenio se mantiene el límite del 100% en su cumplimiento individual.

Para la consecución de objetivos para el personal de tablas de convenio, es necesario que la consecución de los objetivos de compañía no sea 0%, pues no tiene sentido la consecución de objetivos para el personal de tablas de convenio, siendo los de compañía 0%.

En el caso de que alguno de los objetivos de compañía fuera 0%, la consecución de los objetivos para el personal de tablas de convenio se reduce a la mitad.

Se establece una garantía de SIPO, por la que el grado de consecución reconocido será al menos el 85% del grado de objetivos alcanzados por el colectivo de Mandos y Técnicos vinculados al negocio OEM (Centro de Zamudio).

Los objetivos sujetos al Incentivo deberán ser acordados a comienzos del año. Para ello, en el mes de enero, la Dirección presentará en Comisión Paritaria la propuesta de



objetivos para ese año. Una vez acordados los mismos en Comisión Paritaria, esta hará un seguimiento mensual del grado de cumplimiento.

El incentivo se abonará en un único pago anual en el mes de marzo del año siguiente al que corresponden los objetivos.

**Artículo 25.— Jornada de trabajo**

1. La jornada laboral efectiva para el personal en horario normal, a dos, tres o cuatro turnos durante el año 2021, 2022, 2023 y 2024 será:

Horario partido	2 Turnos	3 Turnos	4 Turnos
1.672 h.	1.649 h.	1.631 h.	1.623 h.

Si durante la vigencia del Convenio, el Convenio Provincial de Bizkaia en alguno de sus años situara su jornada a menos de 9 horas por encima de nuestra jornada en los diferentes calendarios, en dicho año se garantizará un diferencial de 9 horas por debajo.

2. Los tiempos de descanso no se considerarán como jornada efectiva de trabajo.

3. Atendiendo a que el personal a turnos viene realizando los solapes necesarios para una adecuada transmisión de las tareas en los cambios de turnos que no se computan como tiempo efectivo de trabajo, y a que esto continuará siendo así en el futuro, en compensación se establece un plus de solape por día de trabajo que compensará:

- 10 minutos para el tercer y cuarto turno.
- 5 minutos para el segundo turno.

**Artículo 26.— Horarios de trabajo**

Los horarios de trabajo quedan establecidos de la siguiente manera:

**a) Horario partido**

El calendario para este horario será de forma general el de jornada continuada los viernes:

Jornada continuada los viernes

- Tendrá un horario partido de lunes a jueves y un horario continuado de seis horas efectivas todos los viernes del año.
- Con el objeto de ajustar la jornada anual establecida en el artículo 25, en caso necesario se introducirá un mecanismo de prolongación de la jornada diaria de ocho horas, de lunes a jueves.
- Siempre que sea necesario este mecanismo de recuperación, el calendario no contemplará más de 20 días laborables de vacaciones en verano y contemplará un día de libre disposición. En caso de que alguna fiesta oficial no se fijase como festiva en el calendario, será sustituida por un día más de libre disposición.
- La persona trabajadora dispondrá de una flexibilidad de entrada de lunes a viernes de 7:00 a 9:30. La banda central obligatoria de lunes a jueves será de 9:30 a 16:00. Los viernes, la banda central obligatoria será de 9:30 a 13:00.

En caso de necesidades operativas, podrá requerirse a las personas trabajadoras su presencia y participación dentro de la franja de flexibilidad.

Por lo que se refiere a la aplicación de esta flexibilidad en jornada reducida, se amplía la horquilla de entrada desde las 7:00 hasta las 10:00 de la mañana.

- Se flexibiliza el horario de comida y se establece un marco horario para el descanso destinado a comida, siendo el tiempo mínimo de 45 minutos y el máximo de 1 hora y 30 minutos. La franja horaria para dicho descanso es desde las 12:45 hasta las 15:45. La política de ITP, así como la legislación vigente en materia de registro y control horario exige el fichaje en cada movimiento de entrada y salida de jornada incluida la parada para comer, aunque no se salga del recinto, por lo



que, si no se registra adecuadamente el tiempo destinado a este fin, se imputará en automático el tiempo máximo: 1 hora 30 minutos.

- Todos los calendarios (incluido el del siguiente apartado de jornada continuada julio y agosto) que apliquen la jornada establecida en este Convenio para el horario partido, y que tengan horarios diferentes deberán tener el mismo número de días laborables que resultara de la aplicación de los criterios descritos para la elaboración del calendario de Jornada Partida en este apartado.

### Jornada continuada julio y agosto

Se mantiene este calendario en los siguientes términos:

- Las personas trabajadoras que se encuentren actualmente en el calendario de jornada continuada en verano, podrán seguir manteniéndolo como un derecho individual adquirido en tanto en cuanto no opten por cambiar al horario partido con continuada en viernes. En el caso de optar por el cambio no podrán volver a solicitar el calendario de jornada continuada julio y agosto.
- La jornada diaria de referencia será de 8 horas efectivas salvo los meses de julio y agosto que será de 7 horas, que con objeto de ajustar la jornada anual podrá reducirse hasta seis horas y diez minutos de tiempo efectivo. Si fuera necesario ajustar más el calendario para equiparar el número de días laborables de este calendario al de Horario Partido normal, se introducirá un mecanismo de reducción de la jornada diaria de 8 horas.

La persona trabajadora dispondrá de una flexibilidad de entrada de lunes a viernes de 7:00 a 9:30. La banda central obligatoria de lunes a viernes será de 9:30 a 16:00. Los días de jornada continuada la banda central obligatoria será de 9:30 a 13:00.

En caso de necesidades operativas, podrá requerirse a las personas trabajadoras su presencia y participación dentro de la franja de flexibilidad.

Por lo que se refiere a la aplicación de esta flexibilidad en jornada reducida, se amplía la horquilla de entrada desde las 07:00 hasta las 10:00 de la mañana

- Se flexibiliza el horario de comida y se establece un marco horario para el descanso destinado a comida, siendo el tiempo mínimo de 45 minutos y el máximo de 1 h y 30 minutos. La franja horaria para dicho descanso es desde las 12:45 hasta las 15:45. La política de ITP, así como la legislación vigente en materia de registro y control horario exige el fichaje en cada movimiento de entrada y salida de jornada incluida la parada para comer, aunque no se salga del recinto, por lo que, si no se registra adecuadamente el tiempo destinado a este fin, se imputará en automático el tiempo máximo: 1 hora 30 minutos.
- Cuando se disfruten días de vacaciones fuera de los meses de julio y agosto, con objeto de que individualmente se cumpla la jornada anual establecida, la persona trabajadora estará obligado a recuperar el déficit de horas. Para ello, éste propondrá a su superior la fórmula de su preferencia, quien lo autorizará siempre que no haya razones objetivas que lo impidan. En caso de desacuerdo, se someterá al arbitraje de la Comisión Paritaria.

### b) Horario para el personal que está a dos, tres y cuatro turnos

- La jornada diaria del personal a dos, tres y cuatro turnos será de 7 horas 50 minutos efectivas de trabajo según los calendarios laborales establecidos anualmente, con el siguiente horario por relevo.

Relevos	Hora Entrada	Hora Salida
Mañana	6:00	14:00
Tarde	14:00	22:00
Noche	22:00	6:00



Los horarios de trabajo establecidos sólo podrán ser modificados por acuerdo entre la Empresa y la Representación Sindical. No obstante, en caso de producirse propuestas de modificación y no lograrse acuerdo sobre las mismas, dichas propuestas serán sometidas en primera instancia a la Conciliación del PRECO. En caso de continuar el desacuerdo, ambas partes se someterán al arbitraje del PRECO.

**Artículo 27.— Calendarios laborales**

Los calendarios laborales de horario normal, dos y tres turnos, se confeccionarán con arreglo a los siguientes criterios para la distribución de los días no laborables:

- Semana de Navidad.
- Semana de Semana Santa.
- Puentes de Festivos.

Cuando por razones de trabajo deba mantenerse un soporte durante Semana Santa y Navidad, las personas afectadas descansarán la Semana de Pascua y Semana de Reyes, salvo acuerdo con el mando para otros días. En estos casos, se preavisará a los afectados, con un mes de antelación, teniendo preferencia el personal voluntario.

Serán inhábiles a todos los efectos y para todos los calendarios laborales, los siguientes días:

- 24 de diciembre.
- 25 de diciembre.
- 31 de diciembre.
- 1 de enero.
- 6 de enero.
- 1 de mayo.
- Las noches del 23 y 30 de diciembre.

Aquellas personas que por turno les corresponda trabajar las noches del 23 y 30 de diciembre según calendario, tendrán una reducción efectiva de jornada sobre su jornada anual establecida en las horas correspondientes a dichas noches.

Para los calendarios de 2 y 3 turnos, se fijarán como días de libre disposición el exceso de jornada anual, una vez fijados los periodos de Navidad, Semana Santa y puentes.

Salvo acuerdos diferentes entre el mando y la persona trabajadora, se establece la siguiente regulación de los días de libre disposición:

- La persona trabajadora lo solicitará a su mando con al menos 15 días naturales de antelación, quien lo autorizará. Si hubiera probadas razones de índole productivo u organizativo que lo desaconsejaran, el Mando lo trasladará a la Comisión Paritaria quien lo resolverá.
- Se disfrutarán proporcionalmente por trimestres.
- No se podrán disfrutar enlazados a puentes o las vacaciones de verano.
- Como regla general, se debe garantizar al menos que se cubra un 50% de la capacidad de la sección o línea.
- Los días de libre disposición deben disfrutarse por días completos a excepción del personal al cuarto turno que podrá disfrutar de los dos días de libre disposición de los que dispone anualmente, en fracciones de 4 horas coincidiendo con la entrada o salida del turno.

**Artículo 28.— Flexibilidad de jornada personal incluido en tablas de convenio**

En atención a la irregularidad de la demanda y a la necesidad de atender emergencias, reparaciones, averías, periodos puntas, plazos de entrega, disminuciones de pedidos o carga, necesidades estacionales, etc., es necesario dotar a la Empresa de un instrumento que le permita adecuar, tanto al alza como a la baja su capacidad de producción a la necesidad de cada momento.



Por ello, la Empresa discrecionalmente y preavisando a las personas trabajadoras afectadas, podrá distribuir de forma irregular la jornada, alterando tanto la ordinaria como el calendario, dentro de los siguientes límites:

1. El plazo de preaviso a la persona trabajadora afectada será de al menos 5 días. En el supuesto contemplado en el punto 4.b) de este artículo se preavisará no más tarde del lunes anterior. Solamente cuando se produzcan situaciones no previsibles en dicho plazo tales como problemas de calidad, o requerimientos del cliente no programados, u otras situaciones excepcionales donde no fuera posible prever dicha necesidad con anterioridad, podrá reducirse dicho plazo. Este hecho será comunicado simultáneamente por escrito a los delegados/as de las secciones sindicales.

En el supuesto de averías de máquinas, se preavisará a la persona trabajadora con al menos 24 horas de antelación. Simultáneamente, la persona responsable de producción, lo comunicará por escrito a RRHH y a los Delegados/as de las Secciones Sindicales para su conocimiento.

2. El máximo de horas desplazadas por flexibilidad será de 110 horas anuales.
3. En el conjunto de la bolsa horaria individual de 110 horas anuales (en el año natural), sólo podrán desplazarse 90 horas anuales en el concepto de bolsa horaria negativa.
4. El trabajo adicional a la jornada ordinaria se efectuará,
  - a) En ampliación de la jornada ordinaria, con un máximo de 2 horas diarias.
  - b) En sábados, entre 6 y 8 horas, (entre las 6 y las 14 horas) respetándose en todo momento domingos, festivos, vacaciones y puentes, con un máximo de 12 sábados al año.

En conjunto, la jornada de trabajo semanalmente no podrá superar las 52 horas, salvo voluntarios.

5. Compensación económica de la Bolsa.

Las horas que se desplacen por la aplicación de la bolsa horaria individual, tendrán de lunes a viernes una compensación económica, según niveles, consistente en un tercio del valor de las horas extras normales, y en sábados la mitad del valor de las horas extras festivas. En el caso de la bolsa horaria negativa estos valores se referirán a los días en los que se efectúe el trabajo.

- a) La compensación económica de lunes a viernes viene reflejada en la tabla del Anexo II.
- b) La compensación económica de sábados, semana de descanso en 4.º turno y horas nocturnas viene reflejada en la tabla del Anexo II.

Cuando la persona trabajadora no acuda al trabajo en aplicación de la Bolsa negativa o por disfrute de la Bolsa positiva, continuará percibiendo en su caso el Plus Turno, el Plus Nocturno y el Plus de Solape. Estos días no trabajados, no darán derecho al Plus Transporte ni Ayuda a Comida.

6. En épocas de disminución de carga, la bolsa horaria se aplicará negativamente no trabajando por días completos, salvo acuerdo diferente adoptado por la Comisión Paritaria. La compensación se efectuará conforme a lo establecido en los puntos anteriores.
7. La aplicación de esta bolsa horaria individual afectará al personal incluido en Tablas de Convenio y podrá aplicarse a su totalidad, secciones o individualmente a las personas trabajadoras.
8. A una misma persona trabajadora no se le puede aplicar en el mismo día la bolsa horaria y las horas extras.
9. Dentro de una misma línea de producción y para personas trabajadoras que estén realizando el mismo trabajo, no se podrán dar simultáneamente unos tra-



bajadores con aplicación de bolsa negativa y otros con horas extras o bolsa positiva.

10. Cuando haya de aplicarse la bolsa horaria dentro de una línea de producción y en un trabajo que pueda ser realizado por varias personas, esta se aplicará en primer lugar a la persona trabajadora voluntaria. En caso de que ninguna sea voluntaria, éste será determinado por el Responsable de la sección.
11. En la aplicación de la bolsa horaria negativa, en los casos en que no afecte al conjunto de una sección, se establecerá una rotación entre las personas trabajadoras que realicen el mismo trabajo, de tal forma que en la aplicación individual de la misma no exista entre los afectados un diferencial mayor de 24 horas. De igual manera en la aplicación de la bolsa horaria positiva, no deberá haber un diferencial mayor de 24 horas, salvo voluntarios.
12. La bolsa horaria positiva no será de aplicación al personal en turno de noche.  
Al personal de 4 turno se le podrá aplicar la bolsa horaria tal como dicto el laudo arbitral Expediente B/111/2013. Durante la semana de descanso, solo se podrá aplicar con su acuerdo previo.
13. Cuando la persona trabajadora se vea obligada a realizar un desplazamiento al Centro de Trabajo en aplicación de la Bolsa, se le abonará el plus de transporte establecido para sábados y festivos.
14. No podrá utilizarse la bolsa horaria y las horas extras con carácter discriminatorio.
15. Con objeto de posibilitar el disfrute o la recuperación de la Bolsa efectivamente aplicada a cada persona trabajadora, se establece que el plazo para su disfrute o recuperación será de doce meses computados desde la fecha de cada aplicación de la misma. Transcurrido dicho plazo se regularizará teniéndose en cuenta el saldo más favorable para la persona trabajadora en dicha regularización.

En el caso de disfrute, la persona trabajadora tendrá preferencia para decidir la fecha del mismo dentro de los doce meses siguientes a la aplicación de cada Bolsa positiva. Para ello, la persona trabajadora deberá preavisar con 15 días naturales a su responsable de sección quien lo autorizará. Si hubiera probadas razones de índole productivo u organizativo que lo desaconsejaran, el Mando lo trasladará a la Comisión Paritaria quien lo resolverá.

En el caso de recuperación, la empresa decidirá la fecha de la misma dentro de los doce meses siguientes a la aplicación de cada Bolsa negativa. Si como consecuencia, la recuperación se desplazará al siguiente año natural, en dicho año la Bolsa positiva a aplicar se reduciría en el número de horas a recuperar del año anterior, con el objeto de no aumentar la flexibilidad positiva de cada año en más de 110 horas.

Esta reducción efectiva de la Bolsa positiva del año siguiente, no se produciría si fuera la persona trabajadora la que por iniciativa propia hubiera solicitado el desplazamiento de la recuperación al siguiente año.

16. Mensualmente se informará a la Comisión Paritaria de la evolución de la bolsa horaria.
17. En el caso de siniestros y/o fenómenos atmosféricos que por su magnitud y/o intensidad impidan la prestación efectiva del trabajo, se aplicará bolsa negativa preavisándolo a la mayor brevedad posible y comunicándolo a la Comisión Paritaria.
18. Las partes se comprometen a analizar de inmediato las situaciones excepcionales que pudieran darse derivadas de caídas de la producción o retrasos de los programas, con el fin de estudiar medidas adicionales de flexibilidad si con ello se evitara tener que aplicar otras medidas como pudieran ser EREs, despidos, etc.

**Artículo 29. — Flexibilidad y autorregulación de jornada del personal a jornada partida**

En atención a la cada vez más frecuente solicitud de adaptación de la jornada mediante mecanismos como la reducción de jornada o incluso la excedencia, para poder conciliar la vida profesional con la familiar y personal, así como la constatación de la existencia de jornadas irregulares por requerimiento del negocio que pueden requerir de dedicación diferente en cada momento, se acuerda la regulación de un modelo de flexibilidad y autorregulación de aplicación al personal que trabaja en los calendarios de jornada partida, sea cual sea su modalidad.

Este modelo de flexibilidad y autorregulación no será de aplicación a Directores y Heads. Así mismo se podrán identificar funciones / roles donde no sea posible aplicar este modelo, ya sea por necesidades de clientes, ya sea por la naturaleza misma de la función.

Los términos relativos a flexibilidad de jornada son los recogidos en el apartado a) del artículo 26 del presente convenio colectivo, y en lo relativo a autorregulación de la jornada se establece lo siguiente:

Se acuerda un modelo de autorregulación de jornada para el personal que trabaja en los calendarios de jornada partida en los siguientes términos:

1. Cómputo de la jornada: la jornada se computará en términos mensuales, donde la jornada diaria servirá de referente para el cálculo de la jornada mensual, pudiendo desarrollarse de manera irregular a lo largo del mes, atendiendo a los criterios recogidos en el apartado a) del artículo 26 (Horarios de trabajo).

Consecuentemente, la jornada mensual queda determinada por el calendario que anualmente se acuerde con la parte social, en lo que a cómputo se refiere, y a los efectos de autorregulación de la jornada. Solo durante el mes en curso y a efectos de cómputo de la jornada mensual, se considerará la totalidad del tiempo entre fichadas, implicando ello que el empleado se responsabiliza de hacer un uso eficiente de su tiempo, evitando, en la medida de lo posible, interrupciones para asuntos personales, al no existir como tal un tiempo pautado para descanso.

2. Flexibilidad horaria: Atendiendo a la mayor parte de las solicitudes recibidas al respecto, alineando las mismas con las necesidades del negocio, en el nuevo marco se establece la posibilidad de ampliar dicha flexibilidad mediante el mecanismo de autorregulación en cómputo mensual por parte del empleado, manteniendo una zona horaria central que permita la interacción requerida para el normal desarrollo de la actividad, siendo esta franja horaria de presencia obligada para los empleados menor que la que existía hasta la fecha.
3. Banking: Concepto que conjuga la jornada mensual con la trimestral, de manera que se regula en su totalidad a la finalización del trimestre natural. Considerando la autorregulación en base a la flexibilidad horaria que permite al empleado compensar los defectos o excesos de jornada durante todo el mes, en caso de que finalizado el mismo existiese un exceso, el tratamiento será como sigue:
  - a) Si transcurrido el mes la persona trabajadora no hubiese autorregulado su jornada, se pasará parte de la misma, para su disfrute, al mes siguiente. Al objeto de incentivar la autorregulación mensual, no todo el tiempo registrado será considerado a efectos del Banking: Si el tiempo excedido de la jornada diaria teórica es inferior a 30 minutos, no se computará para el Banking, sino que el empleado deberá autorregularlo durante el mes en curso; Si el exceso de jornada es superior a 30 min/día: se descontarán los primeros 30 minutos que excedan de la jornada teórica y el tiempo sobrante que supere estos 30 minutos, se computará para Banking, y se deducirá de la jornada teórica del mes siguiente.
  - b) El Banking se disfruta por horas o fracciones. No cabe acumular horas para coger días adicionales.
  - c) El Banking debe disfrutarse dentro del trimestre natural.



Al final de cada trimestre caduca el Banking generado. Por tanto, si finalizado el trimestre, hubiera excesos de tiempo, no serán considerados tiempo efectivo de trabajo, perdiéndose el derecho a su disfrute y no generando derecho a ninguna compensación.

Solo en el caso de que el exceso de jornada se produjese, por una carga sobrevenida o una situación excepcional, durante la última semana del trimestre en curso, y no se pudiese regular dentro de la misma, el empleado podrá autorregular dicho exceso dentro de los 10 días laborables del mes siguiente.

#### *Otros aspectos*

Apertura Centro: Entrada/Salida:

Horas realizadas con anterioridad o posterioridad al horario de apertura (entrada/salida) no computan como tiempo efectivo de trabajo, si bien se queda registrado en el sistema de fichadas, a efectos de poder analizar y en su caso, corregir situaciones no deseadas.

En jornada partida: Apertura 7:00, Salida 20:00

En jornada intensiva: Apertura 7:00, Salida 18:00.

#### *Reuniones*

Con carácter general, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, se realizará preferentemente dentro de la Banda Central, teniendo en cuenta el tiempo de duración y, preferiblemente no se extenderán hasta más allá de la misma, garantizando en todo caso la flexibilidad necesaria para atender las necesidades operativas internas, requerimiento/atención a proveedores y clientes, así como la coordinación a nivel global con husos horarios diferentes.

#### **Artículo 30.— Vacaciones**

1. El período de disfrute de vacaciones se disfrutará preferentemente entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, siendo el tiempo de vacaciones de 30 días naturales, garantizando como mínimo 22 días laborables anuales, considerándose a tal efecto como laborables los días que figuran en el calendario anual.

2. La empresa organizará los turnos de vacaciones atendiendo a las necesidades de producción estimadas durante dicho período, los cuales podrán disfrutarse de manera discontinua.

3. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan como vacaciones con un preaviso no inferior a 2 meses anteriores al comienzo de su disfrute, salvo excepciones productivas.

4. Cuando por necesidades organizativas o de producción sea necesario el establecimiento de otro periodo de disfrute de vacaciones, la persona trabajadora afectada será informada con anterioridad al 15 de mayo. Dispondrá de un mes para proponer a la empresa dos periodos de quince días consecutivos cada uno de ellos a lo largo del año como de su preferencia para disfrutar de las vacaciones, periodos ambos que necesariamente quedarán fuera del que se extiende entre el 15 de junio y el 15 de septiembre a que se refiere el apartado 1 de este artículo; la empresa, en los diez días siguientes al de la recepción de los dos periodos de preferencia, deberá elegir uno de ellos y comunicárselo a la persona trabajadora y ese periodo será el que quedará fijado definitivamente como de vacaciones. Los restantes 15 días, de vacaciones que necesariamente disfrutará la persona trabajadora dentro del periodo preferente del apartado 1 de este artículo, también será de exclusiva elección de la persona trabajadora, quien lo comunicará a la empresa a la vez que indica las dos alternativas de su preferencia fuera del periodo de verano. En compensación, la empresa abonará la cantidad de 57,48 € para el año 2021 por cada cinco días laborales de vacaciones, disfrutadas de forma continuada fuera del periodo de preferencia a que se refiere el apartado 1 del presente artículo.

**Artículo 31.—*Licencias y permisos retribuidos***

1. Las licencias retribuidas se regularán por lo dispuesto en el artículo 37 del E.T., con las modificaciones que, en cuanto a los periodos de tiempo por determinados motivos, se exponen a continuación:

- a) Caso de fallecimiento de cónyuge, 5 días naturales.
- b) Caso de fallecimiento de padres, hijos, hermanos, nietos y abuelos, consanguíneos o políticos, 3 días naturales. Se dispondrá del primer día laborable posterior a estos, siempre que durante ellos después del día de fallecimiento y sin tener en cuenta los sábados no haya ningún día hábil a efectos administrativos para trámites de documentos (Aytos, Juzgados, SS...).
- c) Caso de enfermedad grave u hospitalización:
  - Del cónyuge, 3 días naturales.
  - De los padres, hijos, hermanos, nietos y abuelos consanguíneos o políticos, 2 días naturales.

Se considera enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por los facultativos que atiendan al paciente, o en su defecto por el criterio de los Servicios Médicos de Empresa atendiendo a la valoración conjunta de criterios tales como el riesgo ocasionado, tipo de intervención quirúrgica, necesidad de acompañamiento u otros factores relevantes.

En los casos de hospitalización, los días hábiles que coincidan dentro de los días naturales correspondientes, se podrán disfrutar de forma irregular de acuerdo con el mando y mientras se mantenga la situación de enfermedad grave. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos desde la fecha de hospitalización; en tal caso, se informará simultáneamente en Comisión Paritaria.

En los casos de hospitalización, en el supuesto de que todos los días naturales de la licencia coincidan con los festivos de calendario de la persona trabajadora, se dispondrá del primer día laborable posterior a estos, mientras se mantenga la situación de enfermedad grave u hospitalización. Se podrá disfrutar de forma irregular de acuerdo con el mando y mientras se mantenga la situación de enfermedad grave u hospitalización. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos desde la fecha de hospitalización; en tal caso, se informará simultáneamente en comisión paritaria.

- d) Caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos o políticos, 1 día natural.
- e) Caso de matrimonio de la persona trabajadora, 16 días naturales, comenzando su disfrute el primer día laborable desde el hecho causante.
- f) Carnet 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 período de coincidencia.
- g) Por el tiempo necesario en caso de asistencia a consulta médica, siempre y cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo. Previa y posteriormente a la asistencia de la persona trabajadora a consulta médica externa, será preceptiva la consulta con el servicio médico de empresa con el fin de que éste pueda elaborar su informe. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Dirección de Recursos Humanos y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- h) Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al salario más los complementos salariales. Para su abono, se comunicará su motivo con antelación a la Dirección de Recursos Humanos, siempre que sea posible. Con carácter general, empieza a computarse la licencia en el momento en que se produce el hecho causante que la origina, salvo en los casos de hospitalización que se estará a lo establecido en el punto c).



- i) Las personas trabajadoras con un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Tales personas trabajadoras por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora. Asimismo, las personas trabajadoras de la empresa podrán optar por acumular, siempre y cuando tengan el visto bueno de su superior jerárquico, el total de horas de permiso por lactancia, equivalente a doce días, disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación del disfrute de la Baja por Maternidad/ permiso de paternidad.
2. Las parejas de hecho que lo acrediten previamente al hecho causante de la licencia, mediante el documento del Organismo correspondiente que lo justifique oficialmente, tendrán los mismos derechos que los contemplados en los apartados a), b), c), d), e).
3. Si por los motivos expresados en los puntos b) y c) se necesitara hacer un desplazamiento superior a 100 km. desde el límite municipal del centro de trabajo, el plazo se ampliará en dos días naturales.
4. En caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumarán ambos períodos, debiendo avisar a la empresa su intención de contraer matrimonio, antes de fijar los períodos de vacaciones anuales.
5. La persona trabajadora, en la medida de lo posible, deberá avisar con la debida antelación a su responsable inmediato, para que éste pueda adoptar las medidas necesarias en la organización.
- En todo caso, este tipo de licencias, requiere su justificación.
6. Todas las licencias retribuidas a las que se refiere este artículo comenzarán a disfrutarse siempre inmediatamente después de producirse el hecho causante, a excepción de lo reflejado en el último párrafo del punto 1.c), el punto 1.e), y el punto 4 de este mismo artículo.

**Artículo 32.— Licencia no retribuida**

Las personas trabajadoras que cuenten con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar una licencia sin sueldo de 15 días naturales no fraccionables.

Se concederá dicha licencia siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- El permiso será solicitado con un preaviso mínimo de 1 mes.
- Sólo podrá disfrutarse una vez al año y siempre que hayan transcurrido al menos 6 meses desde la finalización de la licencia anterior.
- El porcentaje de personas con dicha licencia en el mismo periodo no podrá ser superior al 10% por línea/ departamento;
- Dicha licencia podrá denegarse de manera excepcional en caso de que el absentismo en el área o sección sea elevado. Estos casos serán tratados en Comisión Paritaria.
- Determinados casos y necesidades particulares serán valorados de manera individualizada.
- El tiempo de licencia no afectará a la generación de pagas extraordinarias ni vacaciones.

**Artículo 33.— Excedencia por voluntariado en una ONG**

Dentro de la política de conciliación de la vida profesional y personal, la persona trabajadora con al menos dos años de antigüedad en la empresa tiene derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo por un plazo no menor a seis meses y no mayor a dieciocho meses para el supuesto de colaborar en un trabajo de voluntariado con alguna organización no gubernamental (ONG) siempre y cuando dicho trabajo o proyecto sea en un destino en un país en desarrollo.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado una vez por cada persona trabajadora.

**Artículo 34.— Fondo de pensiones**

El 1 de enero de 2015, se constituyó un Fondo de Pensiones con las aportaciones de la empresa y las personas trabajadoras siguientes:

*Aportación de la Empresa*

Por cada persona trabajadora de alta el 1 de enero 2015, realizó una aportación de la cantidad equivalente a un tercio del valor anual del trienio que por su nivel le correspondía (conforme al artículo 9).

Esta aportación se fue incrementando anualmente por el valor de un tercio del trienio hasta el 2021 inclusive (durante siete años), actualizada conforme se determinó en cada convenio correspondiente.

En el año 2022 y sucesivos (desde el octavo año en adelante), la aportación de la empresa al Fondo de pensiones será, por cada persona trabajadora, la cantidad resultante en el año 2021, actualizada conforme se determine en cada convenio correspondiente.

Por cada persona trabajadora de alta posterior al 1 de enero de 2015, la empresa realiza en el mes de enero del año siguiente, una aportación única de la cantidad equivalente al tercio del trienio que por su nivel le corresponde a ese año. Ese valor se va incrementando anualmente por el valor del tercio del trienio durante siete años. A partir del octavo año, se aportará la misma cuantía que el año anterior, actualizada conforme se determine en cada convenio correspondiente.

*Aportación de la persona trabajadora*

Las aportaciones anuales al Fondo de Pensiones por parte de la empresa se harán siempre y cuando la persona trabajadora aporte también al menos un tercio de la aportación anual de la empresa.

**Artículo 35.— Viajes y desplazamientos**

En lo relativo a regulación de viajes y desplazamientos se acuerda:

1. La participación anual de la Representación Sindical en la discusión y elaboración de los criterios generales de aplicación en desplazamientos de más de 1 mes.
2. En caso de modificación de las condiciones establecidas en la Política de Viajes, se consultará previamente a la Representación Sindical.

**Artículo 36.— Ayuda a estudios**

1. La empresa se compromete a favorecer al máximo, dentro de las necesidades de organización y producción concretas de cada momento, la asistencia por parte de los empleados a cursos oficiales y exámenes de los mismos en los que estén matriculados.

2. Se crea un fondo de 5.730,58 euros anuales para ayudar en los gastos de los cursos oficiales relacionados con las profesiones ejercibles en ITP Zamudio. La distribución de este fondo será realizada por la Comisión Paritaria en función de los criterios que se establezcan.

**Artículo 37.— Actividades culturales y recreativas**

Se crea un fondo de 8.078,48 para actividades de carácter cultural y recreativo. Durante la vigencia del presente Convenio, este fondo se destinará cada año para mejorar la Cesta de Navidad del artículo 40.

**Artículo 38.— Becas**

Durante la vigencia del presente Convenio se convocarán ocho Becas para la realización de prácticas profesionales en ITP Zamudio de un año de duración cada una, destinadas a hijos de personas trabajadoras que acrediten haber terminado sus estudios oficiales, con un mínimo de FP II o nivel similar.

Preferentemente, se aplicarán dichas Becas de forma consecutiva.



La Comisión Paritaria decidirá sobre todo lo relacionado con la selección, admisión y seguimiento de las Becas concedidas.

También podrá acordarse en Comisión Paritaria la sustitución de cada una de las Becas de duración anual por cuatro Becas trimestrales para la realización de prácticas de verano por alumnos que se encuentren estudiando un mínimo de FP II o nivel similar.

La compensación económica de dicha Beca será de 1.212 € mensuales, en doce mensualidades al año.

Se acuerdan los siguientes criterios en la distribución de las Becas acordadas:

- Tendrán preferencia los hijos de las personas trabajadoras es cuyos estudios sean acordes con un trabajo habitual de ITP Zamudio y que hayan terminado sus estudios, como máximo un año antes de cada convocatoria.
- Si el número de solicitudes es mayor que el de Becas, se realizará un sorteo entre las mismas.
- Una vez adjudicadas las Becas, la Dirección de RR.HH. decidirá donde ubicar al becario atendiendo a su especialidad profesional y al crecimiento previsto según el presupuesto anual que previamente la Dirección habrá presentado. Si el perfil académico del becario no encaja en ITP Zamudio según dicho criterio, la empresa le cubrirá el coste total de un curso post-grado en el exterior de hasta un año de duración y con una dotación económica máxima equivalente al importe anual de la Beca.
- Si quedase alguna beca desierta, se convocará de nuevo, pudiendo acceder en este 2.º sorteo, aquellos hijos cuyos estudios no coincidan con un trabajo habitual de ITP Zamudio.

En el caso de que alguna Beca quedara desierta, se podrá acumular una como máximo al año siguiente.

Cuando realizar una beca en estos términos no sea posible, se estudiarán otras opciones en Comisión Paritaria. Valoradas las opciones, en caso de que no resulte posible su aplicación, la empresa cubrirá el coste total de un curso postgrado de hasta un año de duración y con una dotación económica máxima equivalente al importe anual de la beca.

#### **Artículo 39.— Ayuda a estudios y becas para hijos de las personas trabajadoras**

Se crea un Fondo destinado a Ayuda a Estudios y Becas para hijos de las personas trabajadoras. Durante la vigencia del presente Convenio, este Fondo se destinará cada año para mejorar la Cesta de Navidad contemplada en el Artículo 40.

#### **Artículo 40.— Cesta de Navidad**

Se crea un Fondo destinado a juguetes, campamentos, u otros conceptos similares de carácter general. Durante la vigencia del presente Convenio, este Fondo se destinará a una Cesta de Navidad a todas las personas trabajadoras.

Se acuerdan los siguientes importes para destinar durante el año 2021 a una Cesta de Navidad a todas las personas trabajadoras es: 55,91 euros/cesta/año. Este importe se revisará anualmente, de acuerdo con los incrementos establecidos en el artículo 8 del Convenio Colectivo.

Durante la vigencia del Convenio y en aplicación del artículo 39 del Convenio Colectivo, esta Cesta será mejorada en 47,52 euros/cesta/año.

Durante la vigencia del Convenio y en aplicación del artículo 37 sobre Actividades Culturales y Recreativas, esta Cesta será mejorada en 14,02 euros/cesta/año.

Por tanto, en el año 2021, el importe de la Cesta de Navidad será de 117,46 euros/cesta.

#### **Artículo 41.— Seguridad y salud laboral**

Para garantizar la efectiva integración de la prevención, en los procesos y su documentación, ambas partes se comprometen a impulsar a través del Comité de Seguri-



dad y Salud, medidas de control y auditorías específicas en los términos que el mismo acuerde.

Los delegados/as responsables de cada Sección Sindical constituida, podrán acudir a los Comités de Seguridad y Salud con voz, pero sin voto.

#### **Artículo 42.— Servicio médico de empresa**

1. En caso de baja por enfermedad común o accidente, la compañía completará las prestaciones legales de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario a percibir por la persona trabajadora, por los siguientes conceptos: salario, complemento personal, antigüedad y la carencia de incentivo, previa presentación de la certificación oficial médica.

En los casos de I.T., derivada de accidentes no ligados a la actividad profesional ni «in itinere», y en el supuesto de que la prestación de la Seguridad Social más las dietas de las pólizas de seguros, con excepción de aquellas que se deriven de los seguros voluntarios suscritos por la persona trabajadora y/o su familia, no alcanzasen el 100% del salario del párrafo anterior, la Empresa abonará la diferencia. Si las dietas fuesen percibidas por la persona trabajadora con posterioridad a dicha compensación por parte de la Empresa del 100%, la persona trabajadora estará obligada a devolver los importes adelantados por la Empresa.

En los casos señalados en el párrafo anterior, en el que la empresa no tenga la obligación de complementar, a la persona trabajadora no le será de aplicación el punto 2 del presente artículo.

2. La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de la persona trabajadora mediante reconocimientos a cargo del Servicio Médico de empresa, los cuales serán en todo caso facilitados por la persona trabajadora de baja.

3. La complementación de las prestaciones de la Seguridad Social descritas en el punto 1 de este artículo estarán condicionadas al cumplimiento por parte de la persona trabajadora del punto 2. del mismo artículo, y podrá ser denegada por la Dirección de RR.HH. vistos los informes del Servicio Médico de empresa, previa información a la comisión paritaria.

4. El servicio médico de empresa, en su centro de Zamudio, realizará aquellas funciones que se establezcan en su correspondiente normativa y en la legalidad vigente, practicando aquellas atenciones necesarias al personal empleado, realizándose en todo caso un reconocimiento médico general anual, procurándose atender a los colectivos de especial riesgo de salud. Las personas trabajadoras sometidas a riesgos laborales específicos recibirán reconocimientos médicos para su labor.

#### **Artículo 43.— Seguro de vida**

1. Se mantienen cubiertos los riesgos de vida y accidente en las condiciones establecidas en las correspondientes pólizas, fijándose unos capitales asegurados de 1 anualidad y 2 anualidades respectivamente, con una garantía mínima de 18.000 euros de seguro de vida y 36.000 euros para seguro de accidente.

2. La Dirección negociará las mejores condiciones para que aquellos trabajadores que lo deseen puedan contratar por su propia cuenta la ampliación de sus coberturas, tanto de capital asegurado como de prestaciones o nuevos asegurados (cónyuge e hijos a su cargo). En este supuesto, el coste adicional se descontará de su retribución correspondiente.

#### **Artículo 44.— Seguro médico privado y primer ciclo educación infantil**

Para aquellas personas trabajadoras que voluntariamente lo deseen, la empresa ofrece la posibilidad de recibir como retribución en especie el coste de la póliza de seguro médico colectivo privado y de guardería (1.º Ciclo Educación Infantil) que tiene contratados con terceros.



En el caso del seguro médico privado, también podrán beneficiarse los cónyuges e hijos a su cargo.

Dichos costes serán a cuenta de la retribución dineraria de las personas trabajadoras.

**Artículo 45.— Sistema de clasificación y desarrollo profesional**

Los grupos profesionales para el personal sujeto al ámbito económico del convenio son los siguientes:

- Grupo 1, Oficiales técnicos y operarios.
- Grupo 2, Oficiales administrativos.

Se establecen los siguientes niveles:

- Nivel 7.
- Nivel 8.
- Nivel 9.
- Nivel 10.
- Nivel 11.
- Nivel 12.
- Nivel 13.
- Nivel 14.
- Nivel 15.
- Nivel 16.

El nivel de ingreso para todas aquellas personas trabajadoras que se incorporen en estos Grupos Profesionales será el nivel 7, salvo aquellos supuestos excepcionales en los que concurra una experiencia cualificada, demostrada y aplicable a su puesto de trabajo que a juicio de la Dirección le haga merecedor de un nivel superior.

1. Para las personas trabajadoras con formación profesional de Grado Superior, el tiempo de trabajo efectivo de permanencia en los distintos niveles de entrada y desarrollo hasta alcanzar el nivel de referencia, viene determinado en las tablas salariales adjuntas.

A partir de este nivel de referencia 13 y hasta el oficial 16 los ascensos serán por méritos, acorde al sistema de clasificación profesional de aplicación en este centro.

A los efectos de computar el tiempo de permanencia a que hace referencia el presente artículo, se entiende por trabajo efectivo el tiempo acumulado en el desarrollo real y efectivo del trabajo correspondiente a cada uno de los niveles, computándose como tiempo de trabajo efectivo el tiempo que se haya permanecido en situación de incapacidad temporal motivada por accidente laboral, incluido el accidente in itinere, enfermedad profesional, baja por riesgo durante el embarazo, o suspensión por maternidad en el caso de la madre trabajadora, y suspensión del contrato del progenitor distinto de la madre biológica en caso de nacimiento, recogidos en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores. En caso de reducción de jornada, la prestación real del trabajo se considerará en la parte proporcional del tiempo realmente trabajado, es decir que se computa el tiempo real reducido.

2. El desarrollo profesional de las personas trabajadoras que ingresen con una formación de Bachiller o Formación Profesional de Grado Medio, alcanzará únicamente hasta el nivel 13, de forma que para acceder a nivel 14 y superiores será requisito imprescindible la acreditación de una formación de grado superior correspondiente a la especialidad requerida. El grado de formación determina de un lado el nivel de capacitación que se considera necesario para adquirir, ejecutar y transmitir los conocimientos precisos en los distintos trabajos asignados a estos grupos profesionales; asimismo resulta determinante para desarrollar y alcanzar la autonomía requerida en el normal desarrollo de los trabajos, la capacidad de respuesta, la iniciativa para la resolución de incidencias y propuestas de mejora y por último, el desarrollo de la polivalencia nece-



saría en los diferentes puestos de trabajo con una rápida adaptación a los cambios de puestos de trabajo.

Para las personas trabajadoras con formación profesional de Grado Medio o Bachiller, el tiempo de trabajo efectivo de permanencia en los distintos niveles de entrada y desarrollo hasta alcanzar el nivel de referencia, viene determinado en las nuevas tablas salariales adjuntas.

A partir de este nivel de referencia 10 y hasta el oficial 13 los ascensos serán por méritos, acorde al sistema de clasificación profesional de aplicación en este centro.

A los efectos de computar el tiempo de permanencia a que hace referencia el presente artículo, se entiende por trabajo efectivo el tiempo acumulado en el desarrollo real y efectivo del trabajo correspondiente a cada uno de los niveles, computándose como tiempo de trabajo efectivo el tiempo que se haya permanecido en situación de incapacidad temporal motivada por accidente laboral, incluido el accidente in itinere, enfermedad profesional, o suspensión por maternidad en el caso de la madre trabajadora, y suspensión del contrato del progenitor distinto de la madre biológica en caso de nacimiento, recogidos en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores. En caso de reducción de jornada, la prestación real del trabajo se considerará en la parte proporcional del tiempo realmente trabajado, es decir que se computa el tiempo real reducido.

3. Si en algún trabajo de menor cualificación se requiriera la contratación de personal con una formación inferior a bachiller o formación profesional de grado medio, este personal ingresará como nivel 7, pudiendo llegar a alcanzar con el tiempo el nivel 8 por su experiencia y buen desarrollo profesional evaluado y constatado como tal por sus superiores informándose de ello en la Comisión Paritaria.

4. La Comisión Paritaria revisará los casos en los que no se haya producido la promoción de las personas trabajadoras en los tiempos de permanencia indicados anteriormente. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se podrá recurrir al PRECO.

5. Si un grado medio obtuviera el título de ciclo formativo de grado superior y estuviera realizando un trabajo donde se requieren ciclos de grado superior de su especialidad, si hubiesen transcurrido los tiempos de permanencia exigidos en la escala de grado superior para tener un nivel más, en enero del año siguiente a la obtención del título se le reconocerá un nivel más y a partir de dicha fecha, se le computarán los tiempos de permanencia aplicables a la escala de grado superior.

En el supuesto de no estar realizando un trabajo de ciclo de grado superior, dicha persona trabajadora tendrá prioridad para ocupar las vacantes que se generen en este sentido.

6. Las necesidades de nuevo personal sujeto al ámbito económico del Convenio, serán informadas en la comisión paritaria. Las vacantes o puestos de nueva creación se comunicarán internamente. En el caso de empleados interesados y que cumplan con el perfil requerido, se les dará prioridad para cubrir dichas vacantes frente a la contratación externa, a fin de potenciar el desarrollo profesional interno.

#### **Artículo 46.— Periodo de prueba**

1. Con el objeto de propiciar la estabilidad en el empleo a través de la contratación indefinida, solamente para las contrataciones que se realicen bajo dicha modalidad, podrá establecerse un periodo de prueba de hasta 6 meses.

2. Cuando una persona trabajadora haya pertenecido a la plantilla de ITP Zamudio durante al menos un año y sea contratada indefinidamente, no podrá establecerse ningún periodo de prueba. En los demás casos, se estará a la Legislación Vigente.

#### **Artículo 47.— Contrato para la formación**

En el caso de procederse a la contratación bajo ésta modalidad durante la vigencia del presente Convenio, se estará a lo que se pacte con la Representación Sindical.

**Artículo 48.— Empresas de trabajo temporal**

Las personas trabajadoras que desarrollan su actividad en ITP Zamudio, a través de Empresas de Trabajo Temporal, percibirán el mismo nivel de retribuciones que el establecido para el personal de plantilla en el puesto de trabajo a desarrollar, incluyendo las compensaciones por gastos de transporte y comida, siendo su jornada la establecida en el Convenio Colectivo.

Asimismo, la empresa no presupuestará capacidad productiva a través de esta modalidad. Por ello, las personas trabajadoras de ETT's, no ocuparán puestos estructurales. En este sentido, se procederá a la revisión de su situación actual.

**Artículo 49.— Traslados y despidos individuales**

En el caso de que se plantee la necesidad de un traslado o despido individual, de acuerdo con los términos y motivos establecidos en los artículos 40.1, 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, con carácter previo a la notificación al afectado o afectados, se establece un periodo de consulta con la Representación Sindical de al menos siete días naturales con objeto de:

- Explicar y justificar las razones aludidas por parte de la empresa y que la representación de las personas trabajadoras pueda presentar un informe desfavorable si así lo considera.
- Analizar y discutir sobre las personas afectadas en concreto, garantizando la máxima objetividad en su designación.

**Artículo 50.— Formación profesional y becas**

1. Se establece como uno de los principios generales de la empresa el favorecer la Formación Profesional y la realización de proyectos por becarios, dentro de las necesidades productivas y organizativas.

2. Se dará preferencia a aquellas ramas formativas relacionadas con la actividad de la empresa.

3. Se establecerán Convenios de colaboración con distintos Centros de Formación para la realización de estancias en prácticas en I.T.P. Zamudio, atendiendo a los criterios de organización y producción fijados por la empresa.

4. La realización de prácticas o la condición de becario no condiciona la futura contratación por parte de la Dirección de nuevo personal.

5. La comisión paritaria podrá realizar propuestas para la selección de los centros con los que se acuerde Convenio de Colaboración.

6. Mediante la aplicación de los planes de formación previstos anualmente se logrará una capacitación profesional polivalente para los puestos de trabajo actuales y futuros, respetando en cualquier caso los correspondientes niveles retributivos.

7. Sin perjuicio de los mecanismos de participación establecidos en el presente Convenio así como los procedimientos internos vigentes en cada momento, la participación sindical en la formación se articulará en los siguientes puntos:

- a) Participará en la elaboración del Plan de Formación mediante la detección de necesidades de formación para su posterior análisis, priorización e integración en dicho Plan.
- b) Una vez aprobado el Plan de Formación, se presentará el mismo a la Representación Sindical al igual que a los Directores para el conocimiento y estudio de sus objetivos y contenidos.
- c) El día 15 de cada mes, la Dirección de RR.HH. entregará a la Representación Sindical la información relativa a grado de ejecución de las acciones formativas realizadas durante el mes anterior, así como una valoración del cumplimiento de sus objetivos y de sus costes.



- d) Asimismo, será informada para su seguimiento de las acciones previstas para el mes siguiente, en lo relativo a objetivos, fecha, duración, asistentes y criterios de selección y lugar de impartición, al objeto de recabar posibles propuestas de mejora.

**Artículo 51. — Euskera**

La Empresa se compromete a desarrollar las actividades encaminadas a fomentar el euskera, en función de la demanda de las personas trabajadoras tanto a través de medios formativos como en las notas y comunicaciones de la Dirección de RR.HH. que se publiquen en los tablones oficiales de anuncios, que se redactarán tanto en castellano como en euskera.

**Artículo 52. — Garantías sindicales**

1. El Comité de Empresa, las Secciones Sindicales y miembros de los mismos tendrán los derechos y garantías que a la fecha de la firma son reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Cada sección sindical dirigirá un escrito a la dirección, indicando el nombre de la persona trabajadora responsable de dicha sección sindical, de entre los delegados/as de la misma o del Comité de Empresa.

3. Las secciones sindicales podrán acordar con la empresa cualquier sistema de descuento de la cuota sindical en las nóminas y su entrega colectiva a la sección sindical, en la persona responsable que ésta designe por escrito.

4. Las secciones sindicales podrán reunirse, fuera de las horas de trabajo, en el local facilitado al efecto por la empresa, previa petición expresa a la dirección.

5. La empresa pondrá a disposición de las secciones sindicales un tablón de anuncios que deberá situarse en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.

6. El crédito horario de los miembros del comité de empresa será el establecido por el Convenio Provincial. Esta referencia al Convenio Provincial de Bizkaia se mantendrá incluso aunque desapareciera dicho Convenio, aplicándose los términos de su última regulación, a no ser que hubiera modificación del marco legislativo que regula este apartado en cuyo caso, se aplicará la nueva legislación si no hubiera Convenio Provincial.

7. La sección sindical constituida en el centro de trabajo, podrá solicitar a la dirección la concesión de permiso no retribuido para sus delegados/as sindicales por un tiempo determinado. La dirección analizará dicha solicitud y tratará de resolverla con un criterio lo más flexible posible.

8. La sección sindical de empresa podrá solicitar la presencia de dirigentes y técnicos de su Central Sindical, en los locales previamente designados para celebrar la reunión, comunicándolo a la dirección del centro al menos con 48 horas de antelación, previo acuerdo con la dirección del centro.

9. Los delegados/as de las secciones sindicales gozarán de las mismas garantías frente a medidas disciplinarias que los miembros del Comité de Empresa. En el caso de que la empresa tuviera que tomar alguna medida disciplinaria contra una persona trabajadora afiliada a una Central Sindical que tenga constituida sección sindical de empresa, le será comunicada la sanción a la persona trabajadora y a la sección sindical al mismo tiempo.

10. Los candidatos/as a las Elecciones Sindicales tendrán garantías personales mientras dure el proceso electoral.

11. Las secciones sindicales reconocidas recibirán la misma información que el Comité de Empresa.

Una vez al año, y a ser posible en el primer trimestre, la dirección se reunirá con un delegado de cada sección sindical constituida para dar una información general sobre la marcha del centro.



12. Por razones sindicales, cualquier afiliado a una Central Sindical que sea designado por ésta para desempeñar una misión, podrá disponer de:
- Licencias no retribuidas sin perjuicio del proceso productivo, para todas aquellas actividades propias de un sindicato, como cursillos, congresos, etc., con un máximo de 8 días al año para cualquier afiliado y 15 días para los delegados/as, siendo negociadas las necesidades que pudiesen superar este máximo.
  - Excedencia garantizada por el tiempo que considere oportuno la Central para el desarrollo de su misión o cargo sindical y de acuerdo con lo dispuesto en la vigente Ley 8/1.980, Estatuto de los Trabajadores, artículo 46.4. En aquellos supuestos en que el tiempo excediese del previsto en el artículo mencionado, se analizará su prórroga con la dirección.
13. Las secciones sindicales constituidas según la Ley Orgánica de Libertad Sindical, dispondrán de un local propio.
14. Se reconocen 2 horas anuales para la realización de asambleas generales convocadas por el Comité de Empresa o los Sindicatos firmantes del Convenio conjuntamente. Podrán adelantarse dichas horas a cuenta del año posterior previa autorización de la Dirección.
15. Adicionalmente, a las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio les será de aplicación:
- Respecto al número de Delegados y Delegadas Sindicales, la escala será:
    - Hasta 500 trabajadores /as: 1 Delegado/a.
    - De 501 hasta 750 trabajadores /as: 2 Delegados/as.
    - De 750 hasta 2.000 trabajadores /as: 3 Delegados/as.
  - Se reconoce el derecho de acumulación de horas mensuales en alguno de los delegados/as sindicales, siempre que lo necesitaran para sus funciones sindicales y así lo solicitaran los Sindicatos implicados; también podrá acumularse en más de uno siempre y cuando el primero se encuentre liberado, por ejercer el derecho anteriormente descrito.
  - Cuando dichos Delegados/as pertenezcan a Secciones Sindicales que cuenten más de un 20% de los miembros del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito horario de 40 horas mensuales.
  - De igual modo, las Secciones Sindicales que cumplan el requisito expresado en el apartado c) de este punto, dispondrán de dos horas para Asambleas de sus afiliados que se celebrarán simultáneamente dentro de horas de trabajo, o en caso contrario o por razones productivas fuera de horas de trabajo, siendo en este último caso retribuidas como horas normales.

**Artículo 53.— Comisión paritaria**

1. Las partes firmantes del presente acuerdo constituirán una comisión paritaria, compuesta por cinco representantes de cada una de ellas. Sus funciones y atribuciones serán las que le otorga la legislación vigente.

2. Además de las competencias descritas en el punto anterior, esta comisión paritaria llevará a cabo reuniones el primer lunes de cada mes. La Dirección garantizará la participación de las partes firmantes del presente Convenio, mediante la información y análisis de las previsiones del mes en curso y el balance del mes anterior, de los siguientes asuntos:

- Carga de trabajo.
- Situación económica y de programas en curso.
- Planes de inversión y formación.
- Política de personal y contratación.
- Horas extraordinarias.
- Contratación de personal.



- g) Turnos de trabajo.
- h) Jornada, horario y calendario de trabajo.
- i) Excedencias, traslados, jubilaciones y sustituciones, sanciones, etc.
- j) Absentismo.
- k) Realización de trabajos de inferior categoría.
- l) Promoción y ascensos.
- m) Cualquier otro aspecto considerado de interés por las partes.

3. En todas aquellas situaciones excepcionales se tratará de dar la información a la comisión, simultáneamente al conocimiento por la Dirección y previamente a la realización de las mismas, siendo en todo caso informado en el menor tiempo posible.

4. Está implantado un Comité de Seguridad y Salud Laboral con funciones, responsabilidades y organización independiente con las garantías legales correspondientes.

#### **Artículo 54.— Inaplicación y garantía del convenio**

1. Lo pactado en el presente Convenio es un todo orgánico, aplicable en su conjunto y globalidad, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

2. En el supuesto de que la Autoridad Laboral estimara que alguno de los pactos del presente Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, y remitiera a la jurisdicción competente el presente texto, éste quedará suspendido en su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

3. La aplicación del presente Convenio excluye expresamente a los demás Convenios que se hallen en vigor y se puedan pactar en el futuro en cualquiera de los ámbitos territoriales y funcionales, salvo lo dispuesto en el Artículo 84.2 y 84.3 del Estatuto de los Trabajadores sobre concurrencia.

4. La empresa no podrá desde su firma y durante la vigencia del convenio, así como durante el periodo de ultraactividad pactado, acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el art.82.3 ET. disponiendo las partes de un plazo de quince días para negociar en aras a la búsqueda de un acuerdo. Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrán someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Las partes se comprometen a no acudir al ORPRICCE si no es por acuerdo expreso alcanzado al efecto por la mayoría de cada una de las partes negociadoras del presente convenio.

#### **Artículo 55.— Derechos supletorios**

En lo no regulado expresamente en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Provincial de Bizkaia para la Industria Siderometalúrgica, Ordenanza de la Industria Siderometalúrgica, Estatuto de los Trabajadores y demás normativas de general aplicación.

#### **Artículo 56.— Reforma de la legislación laboral**

En todo lo relativo a desarrollo e interpretación de la Reforma de la Legislación Laboral recogida en la Ley 11/1994, del 19 de Mayo, tanto en los aspectos de modificaciones o nuevas regulaciones que recoge la actual legislación vigente como aquellos aspectos actualmente no cubiertos debido a la derogación de anterior normativa vigente, se estará a lo que se pacte a nivel superior de Empresa considerando en todo caso la situación más favorable para el conjunto de personas trabajadoras de ITP Zamudio. Para ello, se determinará en Comisión Paritaria la forma más adecuada para el seguimiento de dicha materia.

**Artículo 57.— Lavado de ropa**

Desde Enero 2017 la empresa se hace cargo de la gestión de lavandería de la ropa de trabajo.

El tipo o modalidad de gestión, será responsabilidad exclusiva de la empresa, garantizando en todo momento la uniformidad y los criterios de Calidad, estándar ITP y certificaciones que la normativa de seguridad de ropa industrial marca en cada momento.

**Artículo 58.— Teletrabajo o Trabajo en remoto**

El trabajo flexible en ITP es un pilar importante de nuestra cultura, que busca promover entornos de confianza basados en la responsabilidad de los empleados y su compromiso con aportar el mejor servicio.

Este modelo fomenta el bienestar de nuestras personas al facilitar el equilibrio entre la vida personal y profesional sin perder el foco en el cumplimiento de nuestros compromisos de servicio.

Con el objetivo de dar un paso más y avanzando en esta cultura de flexibilidad, la empresa se compromete a diseñar desarrollar e implementar un protocolo de Trabajo en Remoto en su centro de Zamudio.

En esta materia de trabajo en remoto y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Ley 10/2021 de 9 de Julio, de trabajo a distancia.

Con base en lo anterior los criterios generales sobre los que se desarrollará el protocolo de trabajo en remoto serán los siguientes:

**Carácter voluntario:** El trabajo en remoto / teletrabajo tendrá siempre carácter voluntario tanto para la empresa como para la persona interesada, formalizándose mediante un Acuerdo Individual de Teletrabajo

**Jornada de Trabajo en Remoto:** El modelo de Trabajo en Remoto se desarrollará bajo la modalidad mixta de teletrabajo y trabajo presencial en el centro de trabajo. Se establecerá un tiempo máximo de hasta un 40% de trabajo en remoto medido en cómputo semanal. En función de la naturaleza de los puestos de trabajo, su vinculación a la producción, u otras limitaciones se definirá el tiempo de trabajo en remoto aplicable, con el límite anterior. No serán teletrabajables aquellas posiciones que requieran presencia física en planta de manera habitual.

**Carácter reversible:** la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. Las condiciones de esta reversibilidad se determinarán en el protocolo que se desarrolle.

**Compensación de gastos:** Se crea un plus Compensación Trabajo en Remoto por valor de 2 euros por día completo de Trabajo en Remoto como dotación económica para la compensación de gastos. Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a jornadas completas de trabajo en régimen de trabajo en remoto, por lo que en el caso de que se desarrollasen modelos que combinaran, en un mismo día, trabajo presencial y trabajo en remoto se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

Los días en los que la jornada completa se realice en remoto no se percibirá plus de transporte.

Determinados casos y necesidades particulares serán valorados de manera individualizada

**Artículo 59.— Desconexión Digital**

Se reconoce el derecho a la desconexión digital acorde a la legalidad vigente.



## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Disposición Transitoria I**

Ambas partes ratifican la vigencia del compromiso asumido en el Acuerdo Laboral de 28 de julio de 2021, sobre las condiciones y requisitos de aplicación de un ERTE en 2022.

**Disposición Transitoria II.— *Comisión Desarrollo Grupos Profesionales y Sistema de Clasificación Profesional***

Se creará una Comisión de Trabajo para desarrollar los Grupos Profesionales que afectan al Centro de Zamudio, dentro del sistema de clasificación profesional en cumplimiento del artículo 22 del ET. Asimismo, se revisará y adecuará el Sistema de Clasificación Profesional que aplica en el Centro de Zamudio.

**Disposición Transitoria III.— *Valor del Incentivo de Asistencia Mensual***

Durante la vigencia del presente Convenio, el 15% de la cantidad destinada del SIPO conforme al artículo 24 del Convenio Colectivo, se detraerá del mismo y se agregará al concepto «Incentivo de Asistencia Mensual» recogido en el artículo 18 de este Convenio. La cantidad que se detrae del SIPO supone 19,76 euros/persona / mes lo que hace que el importe total del mismo sea de 51,54 euros.

Por todo lo anterior, no podrá incluirse el absentismo como objetivo del SIPO durante dicho periodo.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

**Disposición Adicional I.— *Fondo de Pensiones***

En el caso de que por ley o Convenio de ámbito superior se introduzca la obligación para las empresas de establecer Planes de Pensiones y esta obligación legal fuera superior en cuantía a la establecida en el Plan de Pensiones de ITP, quedará absorbido y compensado cumpliendo con dicha obligación legal. Si fuera inferior la obligación legal en su cuantía a la de ITP, se mantendrá lo vigente en el Convenio.

**Disposición Adicional II.— *Plan de igualdad***

Ambas partes se comprometen a actualizar y hacer un seguimiento periódico del plan de igualdad actualmente en vigor.



## ANEXO I

**ACCIÓN SINDICAL Y GARANTÍAS SINDICALES**

1. Las representaciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo, que participan de la necesidad de conseguir una mayor autonomía sindical y arbitrar mecanismos que permitan una acción sindical unitaria y orientada a la defensa y promoción de los intereses de las personas trabajadoras, vienen demandando de la Empresa la aceptación del protagonismo de las Secciones Sindicales en dicha defensa y promoción de los intereses de las personas trabajadoras a través del reconocimiento de las garantías y puesta a disposición de los medios suficientes que lo hagan posible.

2. ITP reconoce el relevante papel de los Sindicatos debidamente implantados en el centro de trabajo de Zamudio para el adecuado tratamiento de las relaciones con sus personas trabajadoras.

3. Tanto la representación empresarial como la sindical consideran que la negociación es un valor en sí mismo que debe guiar las relaciones laborales y favorecer al máximo el consenso. En este marco, se comprometen a agotar todas las vías de negociación que faciliten el logro de acuerdos, acudiendo a las instancias mediadoras necesarias e incluso buscando la intermediación de las federaciones respectivas, sin renunciar por ello en el caso de desacuerdo a la utilización de los instrumentos legales, incluidos los de presión, que los sindicatos consideren oportunos. En coherencia con lo anterior, los Sindicatos canalizarán la toma de decisiones relacionadas con su actividad dentro de la Empresa (negociación colectiva, consultas, etc.) a través de sus propios órganos de decisión.

4. De acuerdo con la filosofía indicada y atendiendo a las demandas de las Organizaciones Sindicales de mejorar los instrumentos y garantías que les permitan desarrollar con el máximo de autonomía e independencia las funciones que la legislación y el Convenio Colectivo les atribuyen, convienen que las secciones sindicales firmantes del presente Convenio del centro de trabajo de Zamudio puedan disfrutar de un crédito horario sindical equivalente al de las horas de los miembros existentes de cada grupo sindical en el Comité de Empresa en la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo. No obstante lo anterior, para el disfrute del crédito resultante será condición imprescindible el cumplimiento de los dos requisitos siguientes:

- Haber superado un 30% de representatividad sindical obtenida como media de los resultados de todas las convocatorias electorales que se hubieran celebrado en el centro de trabajo de Zamudio, computada a la fecha de la firma del presente texto o que pudiera alcanzarse en el futuro.
- Haber acreditado un 20% mínimo de afiliación sobre el censo electoral del centro de trabajo de Zamudio computada en la misma fecha establecida en el párrafo anterior.

El disfrute de este derecho lo será sin perjuicio del que corresponda por aplicación de la normativa vigente.

5. Con el fin de desarrollar los aspectos relacionados con esta materia y su concreción práctica se crea una comisión de la que formarán parte sendas representaciones de las firmantes del Convenio.



ANEXO II  
**TABLAS SALARIALES AÑO 2021**  
DEFINITIVAS  
**PERSONAL DE CONVENIO ZAMUDIO**

Categoría	Nivel	Salario	Incentivo o carencia	Total
OFICIAL	7	19.745,78	2.961,32	22.707,10
OFICIAL	8	20.738,10	3.107,36	23.845,46
OFICIAL	9	22.639,86	3.396,02	26.035,88
OFICIAL	10	24.878,96	3.731,89	28.610,85
OFICIAL	11	26.122,91	3.918,45	30.041,36
OFICIAL	12	27.429,07	4.114,35	31.543,42
OFICIAL	13	28.800,75	4.320,07	33.120,81
OFICIAL	14	30.240,57	4.536,08	34.776,65
OFICIAL	15	31.752,42	4.762,86	36.515,29
OFICIAL	16	33.340,09	5.001,07	38.341,16

DEFINITIVA 2021  
**GARANTÍA MÍNIMA PERSONAL EXCLUIDO  
DE TABLAS CONVENIO ZAMUDIO**

Categoría	Sueldo Mínimo Garantizado Año en curso	Sueldo Mínimo Garantía para revisión Año en curso - 1	Importe Garantía Mínima Año en curso
TITULADO SUPERIOR	24.966	34.776,65	0
TITULADO MEDIO	23.373	33.120,81	0
TECNICO	23.373	33.120,81	0





ANEXO II  
**TABLAS SALARIALES AÑO 2021**  
PERSONAL DE CONVENIO ZAMUDIO

Categoría	Nivel	Salario	Incentivo o Carencia	Total	Tiempos de permanencia (años) según Perfil de Formación requerida		
					Formación Inferior a Grado Medio/Bachiller	Grado Medio/Bachiller	Grado Superior
OFICIAL	7	19.745,78	2.961,32	22.707,10	—	5 años	2 años
OFICIAL	8	20.738,10	3.107,36	23.845,46		6 años	2 años
OFICIAL	9	22.639,86	3.396,02	26.035,88		7 años	3 años
OFICIAL	10	24.878,96	3.731,89	28.610,85		Nivel referencia	3 años
OFICIAL	11	26.122,91	3.918,45	30.041,36		Norma Categorías	3 años
OFICIAL	12	27.429,07	4.114,35	31.543,42			5 años
OFICIAL	13	28.800,75	4.320,07	33.120,81			Nivel referencia
OFICIAL	14	30.240,57	4.536,08	34.776,65			Norma Categorías
OFICIAL	15	31.752,42	4.762,86	36.515,29			
OFICIAL	16	33.340,09	5.001,07	38.341,16			

Los tiempos de permanencia se aplicarán conforme se establece en el artículo 45 de este Convenio Colectivo