



RESOLUCIÓ, de 19 de setembre de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Asea Brown Boveri, SA (centre de treball de Sant Quirze del Vallès) amb vigència des del dia 1 de gener de 2021 fins al 31 de desembre de 2023 (codi de conveni núm. 08005241011995).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Asea Brown Boveri, SA (centre de treball de Sant Quirze del Vallès), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 13 de setembre de 2021, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Asea Brown Boveri, SA (centre de treball de Sant Quirze del Vallès) amb vigència des del dia 1 de gener de 2021 fins al 31 de desembre de 2023 (codi de conveni núm. 08005241011995) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

CATALÀ

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL CENTRE DE TREBALL DE SANT QUIRZE DEL VALLÈS (BARCELONA) D'ASEA BROWN BOVERI, SA

CAPÍTOL I

Àmbit, vigència, prelación de normes i garanties

Article 1. *Àmbit funcional*

El present Conveni col·lectiu regularà les relacions laborals del personal d'Asea Brown Boveri, SA, del centre de treball de Sant Quirze del Vallès.

Article 2. *Durada i vigència*

La vigència del Conveni serà de tres anys a comptar del dia 1 de gener de l'any 2021 fins al dia 31 de desembre de l'any 2023.

Article 3. *Denúncia, revisió o pròrroga*

La denúncia que proposi la iniciació, revisió o pròrroga s'ha de fer amb una antelació mínima de tres mesos a la data del seu venciment adreçant-se a l'autoritat laboral competent.

Si en finalitzar el termini de vigència del Conveni se'n sol·licita la rescissió, cal mantenir el règim establert en aquest fins que les parts afectades es regeixin per un nou conveni.

Article 4. *Absorció, derogació i prelación de normes*

Les condicions que es pacten en aquest Conveni substituiran les existents en el moment de la seva entrada en vigor, les quals quedaran absorbides i compensades, independentment de quin

sigui el seu origen o naturalesa, i es garantirà el manteniment de les condicions salarials individuals.

Es respectaran de manera *ad personam* els acords de trasllat assolits amb el personal provinent dels centres de treball de Torrent de l'Olla i Gavà, que es detallen en els annexos I II.

Les normes que regularan les relacions entre el personal i l'empresa seran, en primer lloc, les que figuren en aquest Conveni i, en allò que no estigui previst i com a extensió, al Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona 2020 2021 (codi de conveni 08002545011994) i a les seves revisions normatives.

Article 5. *Garanties i vinculació a la totalitat*

Es respectaran a títol individual les condicions econòmiques que, en el seu conjunt i còmput anual, siguin més beneficioses que les fixades en el present Conveni, llevat de les que hagin estat substituïdes o eliminades de conformitat amb el que preveu l'article anterior.

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de l'aplicació pràctica, s'han de considerar globalment (valorades en el seu conjunt i còmput anual).

Article 6. *Comissió Paritària: Composició i Direcció.*

Es constitueix la Comissió Paritària d'aquest Conveni que estarà integrada per un màxim de quatre vocals de cada representació.

Ambdues representacions poden rebre l'assistència dels assessors externs o interns que considerin oportuns i designin expressament.

El domicili de la Comissió Paritària serà el carrer Illa de Buda, 55, 08192, Sant Quirze del Vallès.

Article 7. *Comissió Paritària: Competències.*

Són competències específiques de la Comissió Paritària les següents:

7.1 Interpretació del Conveni.

Quan qualsevol de les parts de la Comissió rebí una sol·licitud d'intervenció l'ha de transmetre a les altres parts, de manera que cadascuna d'aquestes pugui demanar la informació que consideri oportuna.

7.2 Mediar o arbitrar en el tractament i solució de totes les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu o que compreguin una pluralitat de treballadors o afectin interessos suprapersonals, que puguin suscitar-se en l'àmbit d'aplicació del present Conveni col·lectiu, quan ho sol·liciti qualsevol de les parts.

7.3 Vigilància del compliment del que s'ha pactat.

7.4 Intervenir en aquelles matèries i per a aquelles competències que s'especifiquen expressament en aquest Conveni.

7.5 Facultat de proposar a la Comissió Negociadora del Conveni d'adaptació o, si escau, modificació del present Conveni col·lectiu.

7.6 Promoure anàlisis de situació econòmica, informes d'aplicació del Conveni, estadístiques d'evolució de l'ocupació i totes aquelles accions que les parts considerin oportunes a fi de tenir un major coneixement del sector i la seva evolució.

7.7 Conèixer els conflictes sobre l'enquadrament de grup professional; els que no quedin resolts a la Comissió Paritària, se sotmetran de comú acord amb els tràmits de conciliació, mediació i, si escau, arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

7.8 Intervenir en els procediments que estableix l'article 82.3 i 41.4 de l'Estatut dels treballadors.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li sigui plantejada.

Si es manté el desacord, les parts poden recórrer als tràmits de conciliació, mediació i, si escau, arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya per solucionar les discrepàncies sorgides.

Article 8. Comissió Paritària: Procediment.

Els assumptes sotmesos a la Comissió Paritària tindran el caràcter d'ordinaris o extraordinaris.

En el primer supòsit, la Comissió Paritària haurà d'emetre una resolució en la seva primera reunió ordinària i en un termini màxim de 30 dies. En el segon, el termini màxim per emetre una resolució serà de 4 dies.

Atorgarà el caràcter ordinari o extraordinari de l'assumpte a tractar l'organització que presenti la consulta, argumentant les causes que justifiquin el seu caràcter.

Els acords de la Comissió Paritària d'interpretació del Conveni tindran el mateix valor que el text d'aquest, de conformitat amb el que estableix l'article 91.4 de l'Estatut dels treballadors, i es faran públiques de conformitat amb el que preveu l'article 2 del Reial decret 713/2010.

Les discrepàncies que puguin sorgir a la Comissió Paritària en relació amb les seves competències, les parts sol·licitants les podran sotmetre als procediments de conciliació, mediació i, si escau, de comú acord a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 9. Clàusula d'Inaplicació de les Condicions de Treball.

9.1 Les condicions econòmiques del Conveni obliguen, en la seva condició de mínims legals, tots els treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació funcional, personal o temporal.

9.2 Sense perjudici de l'anterior, per acord entre la direcció d'empresa i la representació legal dels treballadors, quan concorrin les causes en les matèries establertes amb caràcter general en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, es podrà procedir a inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en aquest Conveni.

9.3 En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors a l'empresa, aquests podran atribuir una representació a una comissió designada d'acord amb el que disposa l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors.

9.4 En els supòsits d'inaplicació salarial, l'acord haurà de determinar la retribució a percebre pels treballadors d'aquesta empresa, establint, en atenció a la desaparició de les causes determinants, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establertes en el Conveni. En qualsevol cas, la durada de la inaplicació salarial no podrà excedir la vigència del present Conveni.

9.5 L'acord ha de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu.

9.6 En cas de desacord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment del Conveni. En cas de persistir el desacord, les parts podran recórrer als procediments de conciliació-mediació i/o, si escau, arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

CAPÍTOL II Ordenació del salari

Article 10. Retribucions.

Les retribucions i la composició de salari que es fixen en el present Conveni es refereixen a percepcions brutes i es consideren com a contraprestació dels coneixements i aportació del treballador al lloc de treball.

Totes les retribucions estan valorades per hores efectivament treballades i la seva quantia està determinada pel valor anual de tots els conceptes dividits pel nombre d'hores pactades.

Les retribucions s'abonen de manera mensual a tot el personal, fins i tot en el període de vacances.

Article 11. *Salari.*

Es considera salari base del Conveni el que s'indica per a cada grup professional en l'annex III.

Article 12. *Complement salarial.*

S'abonaran com a complement salarial les quantitats que els empleats perceben, per sobre del salari base i plusos pactats en aquest Conveni, i es considerarà a tots els efectes com a retribució consolidada, segons l'acord del 12 de març de 1999.

Quan aquest import superi el 10 % del salari base del Conveni, aquest concepte tindrà, a més, la condició de compensació econòmica per plena dedicació (article 21 ET).

Article 13. *Plusos i gratificacions voluntàries*

Les quantitats que en concepte de plus personal es concedeixin voluntàriament, en atenció a circumstàncies especials i que s'afegeixin a les condicions econòmiques pactades en el present Conveni, es consideraran a tots els efectes no consolidables.

La Direcció de l'empresa pot concedir les gratificacions voluntàries no consolidables que estimi convenients, i s'abonaran en un o diversos pagaments, sense que això, en cap moment, no pugui ser considerat pel que la percep un dret adquirit.

L'empresa pot concedir o pactar per al personal una prima variable que s'abonarà, totalment o parcialment, o no, en funció del compliment, total o parcial, o no, d'uns objectius o fórmules prèviament fixats i l'import final serà addicional al salari pactat en el Conveni.

Article 14. *Disponibilitat (servei les 24 hores).*

Les diverses i particulars activitats de l'empresa condicionen la seva organització i funcionament, tant pels productes que comercialitza i els serveis que presta com per les peculiaritats i garanties inherents a aquests productes, per la qual cosa es fa necessària l'existència de les diferents divisions que formen l'empresa, i cadascuna ha d'adoptar en l'aspecte organitzatiu i amb un cost econòmic raonable les mesures que permetin atendre les necessitats justificades del seu mercat i clients.

Per aquesta raó cal que algunes d'aquestes divisions disposin d'un equip de personal tècnic, principalment de servei, que estigui disponible per realitzar els desplaçaments necessaris que permetin solucionar les incidències que es produeixen, ja sigui en instal·lacions de posada en marxa o per a l'atenció d'avaries o reparacions d'instal·lacions ja lliurades.

L'atenció eficaç dels problemes tècnics i urgents es regirà, a més de pel que preveuen altres apartats del text del Conveni, per les normes següents:

Cada divisió, en funció de les seves necessitats, ha d'establir entre el personal un sistema de torns setmanals de guàrdies (de dilluns a diumenge), d'acord amb les normes internes de la companyia, que s'han d'ajustar al que disposa l'ET. Els empleats assignats als torns de guàrdia hauran de solucionar els problemes que se'ls presentin, pels seus propis mitjans o, si cal, comptant amb altres membres del personal de la companyia.

Aquest servei el prestaran els empleats que hagin estat o siguin contractats en el futur amb aquesta obligació, així com aquells treballadors que acceptin voluntàriament prestar aquest servei, sempre que compleixin els requisits d'aptitud i capacitat professional necessària segons el parer del director de la divisió. A aquest efecte, es considera personal voluntari els empleats que actualment realitzen aquestes funcions.

Els empleats adscrits a aquestes divisions, quan estiguin de guàrdia, han d'estar localitzables per a l'atenció de les possibles urgències. Les divisions els facilitaran els mitjans tècnics necessaris per a la seva localització que estimin convenients.

Com a compensació d'aquesta flexibilitat, mobilitat i disponibilitat, que pot ser diferent en funció de les necessitats de cada divisió, els empleats, quan estiguin de guàrdia, han de percebre la compensació prevista en les normes internes, que estarà diferenciada per a cadascuna de les organitzacions de servei, a causa de la diferent casuística de cadascuna d'elles.

Aquesta compensació s'incrementarà durant cada un dels anys de la vigència d'aquest Conveni segons el que estableix l'article 17 del present Conveni.

Article 15. *Hores extraordinàries.*

Els preus als quals s'han de retribuir les hores extraordinàries, tant les normals com les festives i nocturnes, si escau, seran els alçats i globals que s'assenyalen en l'annex IV per a cada grup professional, sense que hi hagi cap altra compensació per la seva realització (locomoció, subvenció del menjar, etc.).

Les hores que es prestin entre les 10 de la nit i les 6 del matí en dies laborables, així com les hores treballades en dissabtes, diumenges i festius, llevat de les prestades pel personal contractat per treballar específicament en aquests dies, tindran el plus que s'assenyala en l'annex IV.

Podrà compensar-se, de comú acord amb la Direcció de l'empresa, cada hora extraordinària amb una hora i trenta minuts de temps lliure. En cas que no hi hagi acord entre les parts, el treballador, avisant amb quinze dies d'antelació, podrà gaudir d'aquestes hores en períodes no superiors a 5 dies laborables, i amb intervals almenys d'un trimestre entre cada gaudi, sense que en el cas de les hores nocturnes o festives es dedueixi per això el plus ja percebut.

Article 16. *Gratificacions extraordinàries.*

Les gratificacions d'estiu i Nadal són les quantitats per a cada categoria que resultin de dividir les seves retribucions fixes per 14 pagues (12 mensualitats més 2 extres).

Les gratificacions es concedeixen en proporció al temps treballat, i cadascuna es prorrogeja per semestres naturals de l'any; de manera que les d'estiu corresponguin al primer semestre (de gener a juny) i les de Nadal, al segon semestre (de juliol a desembre).

La gratificació d'estiu s'abonarà el 30 de juny i la de Nadal, el 20 de desembre.

Article 17. *Increment salarial.*

o Si IPC (de l'any anterior) és menor o igual a 2,2%:

• Pujada fixa:

• IPC de l'any anterior + 125€.

• Si l'IPC és negatiu, la pujada serà de 325€ + els 125€ esmentats anteriorment.

• Aquest increment és consolidable.

• Pujada variable: No n'hi ha

o Si l'IPC (de l'any anterior) és superior a 2,2%:

• Pujada fixa:

o IPC de l'any anterior

• Pujada variable: Nivell de compliment de mesures financeres EBIT i orders en relació amb el pressupost de l'any.

Per a cadascuna de les mesures.

- Per compliment de 0% a 80%: pujada de 0 €
- Per compliment > 80% a 90%: pujada lineal de 0 € a 120 € (compliment d'EBIT) i de 0 € a 80 € (compliment orders). Pujada consolidada.
- Per compliment de > 90% a 110%: pujada lineal de 120€ a 180 € (compliment d'EBIT) i de 80 € a 120 € (compliment orders). Pujada no consolidada. Si el IPC any anterior es superior a 2,2%.

EBIT i orders a considerar: ABB S. A. (inclòs Ring motors). No s'inclou GEIS.

La pujada de la part variable es realitzarà durant el primer trimestre del següent any, un cop conegut el resultat d'orders i Ebit de l'any a què es refereix la pujada.

L'increment salarial s'aplicarà a les taules salarials (annex III).

- Increment d'importos d'acord amb l'IPC de l'any anterior: dietes i quilometratge, ajut menjar, guàrdies; en cas d'IPC negatiu es manté.
- Increment d'hores extres, hores de viatge, plus B (annex IV), plus exvinculació i premis de fidelitat un 0,6% o pujada d'IPC si és superior a aquest import.

Article 18. *Prima personal sense gratificació.*

S'estableix una prima per als empleats del centre de Sant Quirze del Vallès que no tinguin dins el seu esquema retributiu gratificació/scorecard/ qualsevol altre tipus de sistema de compensació variable.

El cobrament de la prima estarà lligat al compliment de l'EBITDA de la divisió a la qual pertanyi l'empleat i el d'ABB Espanya per al personal de Corporate en els següents termes:

Inferior al 75%: 0 EUR
> 75% - 85%: 250 EUR
> 85% - 100%: 300 EUR
> 100%: 350 EUR

L'import s'abonarà proporcionalment al període en què els empleats romanguin a la companyia en l'exercici en què es merita la prima. Les dates de meritació de la prima especial sense gratificació seran març 2022, març 2023 i març 2024.

En cas que hi hagi variacions dels diferents negocis es reunirà la comissió paritària per adaptar els nous barems o fórmula per al pagament.

Capítol III Percepcions assistencials i pagament

Article 19. *Sortides, viatges i dietes.*

Quan per necessitats de l'empresa el treballador hagi de sortir de viatge, ha de percebre a part de l'import d'aquest viatge, les despeses de desplaçaments o les "dietes" que es detallen en la norma o normes d'ordre intern de la companyia, que no podran ser inferiors a les previstes en el conveni provincial.

Aquestes compensacions corresponen a les despeses normals de manteniment i estada en establiments d'hoteleria i, en conseqüència, tenen un caràcter compensatori i no salarial.

Les despeses per desplaçament o viatge es compensaran segons el que s'estableixi en la norma o normes d'ordre intern de la companyia o àrees que la formen. La norma o normes internes de la companyia ni són ni formen part del text del Conveni.

La companyia ha d'informar el Comitè d'Empresa de les modificacions que es produeixin en aquesta normativa.

Article 20. *Subvenció per a activitats socials.*

Es convé expressament una subvenció per part de l'empresa la finalitat de la qual serà destinar-se a les activitats socials i la cobertura de despeses del Comitè d'Empresa per a la realització de les activitats que li són pròpies.

Aquesta subvenció es fixa per a la durada del Conveni en l'import anual de 70 € per empleat.

Aquest import serà posat a disposició del Comitè d'Empresa, que el gestionarà, i en justificarà la utilització a la Direcció de l'empresa amb comprovants i mitjans generalment acceptats.

Les subvencions no gastades en l'any que correspongui no seran acumulables per al següent.

Article 21. *Complements per IT (incapacitat temporal).*

1. Per malaltia comuna o accident no laboral

Durant els dies en situació de baixa degudament justificada per la Seguretat Social, l'empresa ha de complementar al treballador afectat les indemnitzacions oficials a les quals tingui dret amb un complement econòmic fins a arribar al 100 % de les retribucions fixes.

2. Per accident de treball

Durant els dies en situació de baixa, l'empresa complementarà les indemnitzacions fins a arribar al 100 % de la seva retribució fixa mensual, sempre que la prestació sigui inferior al percentatge indicat.

No escau aquest complement si la causa de l'accident és motivada per la no-utilització de les peces de seguretat que corresponguin per raó del lloc.

3. Per maternitat

En aquest supòsit, s'aplicarà el que disposa la normativa legal vigent.

4. Valoració

Els percentatges de complement s'han calculat tenint en compte les indemnitzacions oficials existents, en el supòsit que per normativa legal aquestes indemnitzacions es modifiquin, la valoració que això representi s'ha de deduir o augmentar respecte dels complements acordats. En cap cas la indemnització oficial més els complements d'empresa no podran ser superiors al salari que normalment percebi el treballador per tots els seus conceptes.

5. Control

Per tenir dret a percebre els complements que s'indiquen en els punts anteriors, és necessari que el treballador quan es trobi en IT de qualsevol tipus informi d'aquesta situació l'empresa, el seu superior o el Departament de Personal en el període de les 24 hores següents, llevat de casos excepcionals, i de manera periòdica (almenys cada 15 dies) informi de l'evolució de la malaltia o accident. També estan obligats a assistir a l'examen mèdic quan siguin citats pels serveis mèdics, sempre que la seva malaltia els ho permeti, o bé a facilitar-los la visita al seu domicili amb aquesta mateixa finalitat.

La negativa del treballador a passar la revisió es considera una prolongació injustificada de la baixa i dóna lloc a la pèrdua del complement voluntari per incapacitat laboral transitòria.

Article 22. *Assegurança de vida.*

L'empresa subscriurà una assegurança col·lectiva de vida, que cobrirà els riscos de mort o invalidesa absoluta i permanent, independentment de la causa.

El capital d'aquesta assegurança de vida serà l'equivalent al salari brut anual, i el capital mínim assegurat és de 24.000 euros.

En cas de mort per accident la prima a cobrar serà el doble, i el triple si és per accident de circulació.

La revisió d'aquest capital assegurat es farà un cop l'any, en el moment de la revisió salarial col·lectiva. Es mantindran, si escau, els valors actuals superiors al pactat.

Article 23. *Premi de fidelitat.*

Els empleats la vinculació dels quals a la companyia sigui igual o superior a 25 anys rebran com a reconeixement dels serveis prestats els premis de fidelitat que es detallen a continuació.

- Amb 25 anys d'antiguitat: 2.012 euros.
- Amb 35 anys d'antiguitat: 2.012 euros.

En ambdós casos, el premi en metàl·lic s'abonarà el mateix mes del compliment de l'antiguitat a l'empresa. Aquestes quantitats estaran subjectes a la tributació i cotització que legalment correspongui.

Aquests premis es consideren pagaments únics, bruts, no absorbibles ni compensables per cap altre concepte salarial i en cap cas no suposen un dret adquirit en el futur.

Article 24. *Subsidi familiar amb discapacitat.*

L'empresa subvencionarà durant la durada d'aquest Conveni els costos que pels conceptes d'ensenyament, readaptació o mobilitat hagin d'afrontar els treballadors amb fills o familiars de primer grau al seu càrrec, discapacitats físics o psíquics, mitjançant l'abonament d'un subsidi econòmic.

La borsa de l'empresa per abonar subsidis per a familiars de primer grau amb discapacitat tindrà un límit màxim de 26.000 EUROS anuals per a la totalitat de la plantilla del centre de treball de Sant Quirze del Vallès. En cas d'assolir-se aquest import, serà obligatòria la reunió de la taula negociadora per analitzar la situació.

Per tenir dret a aquest subsidi és requisit necessari que el grau de discapacitat del familiar del treballador sigui com a mínim del 33%, així reconegut per la Seguretat Social o organisme equivalent, que convisqui habitualment amb el treballador, i que no percebi rendes superiors a 1,5 vegades el salari mínim interprofessional. A aquests efectes, s'assimilen als familiars de primer grau al seu càrrec aquelles persones vinculades al treballador per raó de tutela, guarda o acolliment, en els termes que preveu la legislació civil aplicable.

Així mateix, es considerarà que conviu amb el treballador els familiars amb discapacitat que, depenent d'aquest, siguin internats en centres especialitzats.

La quantitat fixada per familiar de 1r grau discapacitat serà d'un màxim de 2.450 EUROS bruts anuals. Aquest subsidi s'abonarà en un pagament únic en la nòmina de desembre i està supeditat a la prèvia presentació anual de la documentació corresponent.

La documentació s'haurà de lliurar al departament d'administració de personal abans del 31 d'octubre de cada any per tenir dret al subsidi, encara que la situació del familiar del treballador no s'hagi vist modificada respecte a anys anteriors.

La documentació acreditativa de la situació del familiar del treballador que s'haurà de lliurar anualment és la següent:

- Targeta acreditativa de discapacitat o, si no, certificat, emès per la Seguretat Social o organisme equivalent.
- Certificat de rendes de l'any anterior del familiar del treballador pel qual se sol·licita el subsidi.
- Certificat d'empadronament del familiar que acrediti la convivència en el mateix domicili o documentació acreditativa de la situació d'internament del familiar alhora que dependència respecte al treballador. Si no, còpia del testimoni d'acceptació del càrrec de tutor davant el Jutjat en cas de persones vinculades al treballador per raó de tutela, o còpia de la resolució judicial o de l'entitat pública competent en el cas de persones vinculades al treballador per raó de guarda o acolliment.

Els treballadors que s'acullin per primera vegada a aquesta ajuda, cobraran la part proporcional de l'import fixat per a l'any, una vegada que aportin la documentació acreditativa.

En el cas que al familiar del treballador li hagués estat reconeguda la discapacitat amb posterioritat al 31 d'octubre de l'any en què se sol·licita el subsidi, l'empresa analitzarà la situació supeditada a la prèvia presentació de la documentació corresponent.

Article 25. *Ajuda menjar.*

Durant la vigència d'aquest Conveni, els treballadors del centre de treball de Sant Quirze del Vallès tindran dret a utilitzar el servei de menjador existent.

Aquest servei de menjador facilitarà el dinar des de les 12.30 h fins a les 15 h.

El servei serà sufragat per l'empresa, sempre que el cost màxim del servei no excedeixi els 9€/empleat i dia. En cas d'assolir-se aquest import (9 € per empleat i dia), serà obligatòria la reunió de la taula negociadora per analitzar la situació i acordar les accions corresponents.

Els empleats que facin feina a distància rebran l'import de 6,50€ diaris bruts durant els dies de treball a distància.

L'import de l'ajut es meritara únicament:

- o En els casos d'empleats que tinguin signat amb la companyia un acord de treball a distància (Llei 10/2021, de 9 de juliol)
- o Els dies que meritaran l'ajut seran els indicats a l'art 7-d de l'acord de treball a distància signat.
- o Els empleats que viatgin a dietes o despeses pagades, sigui quina sigui la durada del viatge, quedaran exclosos de l'ajuda pels dies de viatge, en no fer teletreball.
- o Els empleats de baixa d'IT, o durant els dies de vacances quedaran exclosos de l'ajut pels dies en aquesta situació
- o L'ajut menjar és incompatible per al mateix dia amb fer ús del menjar al menjador

En cas que no es pogués donar el servei menjador al centre de Sant Quirze, la necessitat s'abordarà i negociarà en el termini de 8 dies per arribar a un acord entre empresa i comitè.

Article 26. *Reconeixements mèdics.*

L'empresa ofereix a tot el personal la possibilitat de realitzar un reconeixement mèdic anual i, en el cas dels homes majors de 45 anys, els ofereix accés a una prova de PSA anual i, en el cas de les dones, a una revisió ginecològica bàsica.

Aquestes proves es realitzaran en els serveis mèdics facilitats per l'empresa. L'empresa només es farà càrrec dels honoraris mèdics d'aquestes revisions.

Article 27. *Pagament nòmina.*

El pagament dels salaris s'efectuarà per mesos naturals i vençuts, i es farà efectiu mitjançant l'ingrés en el compte corrent o llibreta d'estalvis designats pel treballador.

No obstant això, i per necessitats de mecanització, els conceptes variables s'abonen en el mes següent al que s'hagin meritats. Per la mateixa raó, l'import dels dies no treballats es dedueix el mes següent.

A l'efecte que tots els treballadors percebin el seu sou en les dates previstes, s'acorda que la empresa farà l'ordre de pagament i transferència a les entitats de crèdit cinc dies naturals abans de l'últim dia del mes.

El resguard de la transferència supleix la signatura del treballador en el duplicat del rebut de salaris pel que fa a la justificació del pagament, sens perjudici de les possibles reclamacions que tinguin lloc.

Article 28. *Beca escolar.*

Als treballadors que tinguin fills entre els 3 i 16 anys, l'empresa els abonarà un ajut escolar de 80 € a l'any per fill. El pagament es realitzarà el mes de desembre de cada any. ABB sufragarà una única beca per fill.

CAPÍTOL IV Condicions de treball

Article 29. *Jornada.*

Durant la vigència d'aquest Conveni, la jornada laboral anual de treball efectiu per a tot el personal serà de 1.700 hores.

Es realitzarà jornada intensiva íntegrament els mesos de juliol i agost, així com tots els divendres de l'any.

Article 30. *Horaris.*

La fixació dels horaris de treball i el calendari laboral, durant la vigència del Conveni, és una facultat de la Direcció de l'empresa, i cal negociar-los amb els representants del personal. En cada centre de treball s'ha d'establir el calendari laboral de cada any i la distribució de les hores efectives de treball.

Quan un treballador sigui destinat a funcions de muntatge, reparacions i posada en marxa d'equips fora de l'empresa, ha d'ajustar el seu horari a les necessitats del client al qual presti els seus serveis.

Es concedeix al personal una flexibilitat de més o menys 30 minuts, per tal de conciliar la vida laboral i la personal.

Normes d'ús de jornada flexible:

- La jornada flexible s'aplica a l'horari d'oficina, quan s'estigui prestant el servei a casa del client, s'ajustarà al calendari laboral acordat per a l'any vigent.
- Aquesta flexibilitat no es tindrà durant la jornada intensiva que s'aplica els mesos de juliol i agost, ni els divendres de tot l'any; durant aquest període s'aplica la flexibilitat de més o menys 15 minuts.
- L'empleat informarà el seu superior immediat de l'horari d'entrada i sortida que realitzarà normalment, que s'entendrà que és l'habitual, tot i que pot ser modificat per l'empleat, per qualsevol motiu.

Es poden concedir permisos no retribuïts per assumptes particulars, que es poden recuperar (hores a compensar) d'acord amb el seu cap.

Article 31. *Vacances.*

Els treballadors afectats per aquest Conveni tindran anualment un total de 31 dies naturals de vacances retribuïdes (salari, plus del conveni, etc.), que s'han de pagar de l'1 de gener al 31 de desembre, i el període de gaudi preferent és el de Setmana Santa i el període estival.

Les vacances es podran realitzar per a cada treballador, de manera individual o en grups, i de comú acord, de manera continuada o dividides en dos o més períodes, i la base d'aquest últim cas és de 23 dies laborables.

Per tal d'adequar-se al nou sistema de meritació de vacances:

- per al col·lectiu d'ESIND (antiguo Sistemas Industriales), anteriorment de juliol a juny;
- i per al col·lectiu d'ESEL (anterior Pacto del Negocios de Electrificación amb data d'incorporació anterior a l'1 de gener de 2006, anteriorment de setembre a agost).

S'establirà una "borsa de dies a gaudir sense data de caducitat" a la BDD (base de dades) de gestió de vacances amb els dies laborables de vacances dels quals deixaria de gaudir en el procés del canvi, en funció de la data d'antiguitat.

Per a això s'elaborarà una llista amb el sistema de meritació de cada persona del centre de treball i els dies que li quedarien pendents de gaudi en funció de la data d'antiguitat.

Serà d'aplicació, mentre duri la seva vigència, el que disposa l'article 38.3 paràgraf segon de l'Estatut dels Treballadors, que textualment diu: "Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa a què es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongui, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilitin al treballador de gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat."

El gaudi de les vacances es realitzarà de mutu acord entre empresa i treballador dins el període estival (juliol i agost). El pla de vacances es comunicarà abans del 30 d'abril de cada any.

Quan per necessitats d'execució dels projectes i serveis requerits pels clients, no es puguin efectuar dues setmanes consecutives de vacances dins el període comprès entre l'1 de juliol i el 31 d'agost, aquests dies, a l'efecte retributiu, es percebran amb el plus que figura a l'annex IV, a l'apartat d'hores extres, hores extres de viatges i plus. L'abonament d'aquest plus s'efectuarà en la nòmina del mes d'octubre. El desplaçament de vacances és de caràcter voluntari per al treballador.

Article 32. *Permisos retribuïts.*

El treballador, amb previ avís i justificació, es pot absentar de la feina amb dret a remuneració de la seva retribució fixa, pels motius recollits en el Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona i l'Estatut dels Treballadors, amb les millores següents:

- a) 2 dies laborals addicionals, a comptar des de la data del fet causant, en els casos d'adopció.

- b) 1 dia natural adicional, a comptar des de la data del fet causant, en el supòsit de malaltia greu o hospitalització de cònjuges o fills.
- c) 10 dies naturals en els casos d'ingrés a la UVI/UCI de cònjuges o fills i mentre aquesta duri. Aquesta llicència és independent de qualsevol altra que es generi.
- d) 2 dies naturals addicionals, a comptar des de la data del fet causant, en el supòsit de defunció de cònjuges o fills.
- e) 1 dia natural adicional, a comptar des de la data del fet causant, en el supòsit de defunció de germans.
- f) 1 dia natural, a comptar des de la data del fet causant, en el supòsit de defunció d'oncles o nebots.
- g) 1 dia natural adicional, a comptar des de la data del fet causant, per trasllat del domicili habitual.
- h) Ampliació de la naturalesa del permís recollit en l'article 57 punt k) del Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona, de manera que les 20 hores anuals també puguin utilitzar-se per a l'acompanyament al metge de capçalera o especialista per als casos següents:

- Fills fins a 16 anys d'edat i fills discapacitats sense límit d'edat.
- Pares a partir de 75 anys o dependents de qualsevol edat.
- Cònjuge discapacitat de qualsevol edat.

Els permisos i llicències són aplicables amb les mateixes condicions que per a les parelles de fet, sent necessària la seva acreditació.

Els permisos i llicències són aplicables amb les mateixes condicions que els fills per a les persones tutelades pel treballador, sent necessària la seva acreditació.

- Distància necessària per generar dies addicionals per desplaçament:

- Desplaçaments superiors a 100 km, s'afegeix 1 dia més
- Desplaçaments superiors a 200 km, 2 dies més.

Aplicable als permisos recollits en l'apartat 57.f) del Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona, així com a l'apartat a) del present Conveni.

En cas d'estar realitzant treballs a l'estranger, les llicències comencen a comptar quan s'hagi tornat al domicili habitual. L'empresa es farà càrrec de les despeses generades per a la tornada al seu domicili, i prèviament haurà posat els mitjans adequats per al retorn amb la urgència necessària segons la gravetat del fet causant.

En cas d'hospitalització i mentre duri, el treballador podrà gaudir dels dies de permís en dies diferents del fet causant i el següent, sempre que això no impliqui un increment de dies laborables de permís.

CAPÍTOL V Organització del treball

Article 33. *Classificació professional: grups professionals.*

L'assignació dels grups professionals als llocs de treball existents en l'empresa s'ha efectuat en funció de les tasques que es realitzen en cadascun d'ells i d'acord amb el que s'especifica a l'annex 0 del Conveni col·lectiu per a la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona actualment en vigor.

Per a la qualificació i valoració dels diversos llocs de treball s'ha emprat el Manual de valoració de llocs de treball per a les empreses adscrites al Conveni col·lectiu per a la indústria siderometal·lúrgica elaborat per la Comissió Tècnica d'Organització del Treball del Tribunal Laboral de Catalunya, que és un manual de valoració de tipus NEMA, que contempla els 6 factors que influeixen en la determinació de la pertinença a un determinat grup professional, tal com es

contempla i s'especifica en l'annex 0 del vigent Conveni col·lectiu per a la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona.

El procés anteriorment indicat l'ha realitzat una comissió paritària constituïda a aquest efecte el passat 12 de juny de 2003 per dos membres del Comitè d'Empresa i dos membres de la Direcció de l'empresa.

Així mateix, l'empresa va presentar un assessor extern, acceptat expressament pel Comitè, que ha treballat amb la Comissió durant tot el procés.

Les sessions de qualificació i valoració van finalitzar amb una acta d'avenença subscripta per ambdues parts el 31 de març de 2004, en la qual s'aprovava el mapa de grups professionals que figura adjunta a continuació en aquest article, així com diversos criteris fixats per la Comissió Paritària per a l'assignació d'alguns llocs de treball als grups professionals.

Conèixer les disconformitats que es poguessin presentar serà també funció de la Comissió Paritària de Grups Professionals, amb caràcter previ a la reclamació al Tribunal Laboral de Catalunya i la jurisdicció social-laboral.

A aquest efecte, ha d'estudiar el cas remès amb les diferents eines que consideri oportunes (entrevistes, manual de valoració, definició de caps directes, acaraments...) i ha de mitjançar en la disconformitat.

(Continua en la pàgina següent)

No avaluat	1	2	3	4	5	6	7
		Controller M	Controller S		Entrades/sortides de magatzem	Magatzem	
Direcció	Resp. Dept. M Comercial	Resp. Dept. S Comercial	Coordinador de divisió				
	Enginyeria	Enginyeria	Secretari de Direcció				
	Operacions	Operacions					
	R+DI R+D+D	R+D	Responsable de Compres				
			Tècnic de RH				
		Comercial M	Comercial S				
			Tèc. comercial Serv. M	Tèc. comercial Serv. S			
			Suport. tècnic de Vendes màster	Suport. Tècnic de Vendes sènior			
		Cap de projecte M	Cap de projecte S				
		Responsable tècnic de projecte màster	Responsable tècnic de projecte sènior				
		Responsable de posada en marxa màster	Responsable de posada en marxa sènior				
			Enginyer de servei M	Enginyer de servei S			
				Tècnic/màster	Tècnic/sènior		
			Enginyer de projecte M	Enginyer de projecte S			
			Coordinador de qualitat	Administratiu M	Administratiu S		
			Cap de departament	Coordinador de grup / administratiu	Telefonista		
			Analista informàtic		Tècnic muntador		

CAPÍTOL VI Política d'Igualtat

Article 34. *Pla d'Igualtat*

El contingut del Pla d'Igualtat, serà el que finalment acordi la Comissió Negociadora integrada pels representants de la companyia y la RLT per a tots els centres i en procés de negociació.

El Pla d'Igualtat mantindrà el seu període de vigència definit en el seu redactat i serà independent del que estableix el Conveni.

Pel que fa al Protocol per a la Prevenció de l'Assetjament, així com el dret que assisteix les dones empleades d'ABB víctimes de la violència de gènere, queden detallats i recollits en el Pla d'Igualtat.

CAPÍTOL VII Treball a distància i teletreball

Article 3. *Treball a distància i teletreball*

Es reconeix el treball a distància i el teletreball com una forma transformadora d'organització i execució de la prestació laboral derivada del propi avenç de les noves tecnologies, que permet la realització de l'activitat laboral fora de les instal·lacions de l'empresa, i és aplicable a aquesta matèria el que disposa l'acord de teletreball 4 novembre 2021 Annex V. (Acord a nivell nacional i ratificat pel comitè d'empresa)

Disposicions finals

Primera: Derogació

Queden derogats i substituïts per les condicions d'aquest Conveni tots els pactes, acords, usos i costums que han estat regulant les relacions entre les parts.

Segona: Descripció de nous conceptes salarials

Les taules salarials estan formades per tres nivells per a cada grup professional: nivell I, nivell II i nivell III.

El nivell I del grup professional és el que correspon al treballador en ser classificat per primera vegada en aquest grup.

El nivell III s'aconsegueix mitjançant la promoció econòmica en el mateix grup després de romandre el treballador adscrit a aquest grup professional durant un període de 2 anys, llevat dels casos de promoció a un altre grup professional amb caràcter previ.

L'objectiu d'aquests valors és garantir una progressió retributiva adequada dins del lloc, sense que existeixi cap vinculació a la qualificació o experiència del treballador, sinó exclusivament al nombre d'anys d'exercici d'una ocupació,

Així mateix, es garantirà per part de l'empresa que als 12 mesos d'adscripció a un determinat grup professional els treballadors han de percebre l'equivalent al salari de nivell II, equivalent al 50% de la diferència entre el del nivell I i el nivell III.

La data efectiva d'aplicació de l'increment salarial que, si escau, procedeixi de conformitat amb el que recullen els paràgrafs anteriors, serà la del mes de compliment del requisit de permanència com a adscrit a un determinat grup professional (1 o 2 anys), si bé el pagament efectiu en nòmina es durà a terme els mesos de juliol i desembre de l'any de venciment, amb caràcter retroactiu a la data en què es compleixi el grau de permanència.

Les regles a seguir per a la distribució del salari de cada un dels empleats en el grup professional que li correspongui d'acord amb la classificació realitzada en la Comissió Paritària i el Manual de valoració de llocs serà la següent:

Si el salari total que percep actualment l'empleat, excloses les hores extres, la prima variable de vendes i el plus d'exvinculació, és igual o superior al salari del nivell I del grup que li correspongui, però inferior al salari del nivell III del grup professional, s'assignarà al salari del nivell I del grup, i percebrà, a més, el denominat "complement del salari base", el valor del qual serà la diferència entre el salari del nivell I del grup i el salari que percep en l'actualitat i, a més, el plus d'exvinculació que li correspongui.

El "complement del salari base" és compensable i absorbible quan sigui necessari fins que assoleixi el valor del nivell III en el grup professional.

En els casos en què es produeixi una promoció professional que impliqui ocupar un lloc de treball d'un grup professional superior al que hagués tingut fins aleshores, el salari que percebrà en el moment de la promoció serà l'equivalent al salari del nivell III del grup des del qual és promocionat, més el 50% de la diferència entre el salari del nivell III del grup del qual parteix i el grup al qual és promocionat (nivell III). Així mateix, als 12 mesos el seu salari serà el 100% del salari de nivell III del grup al que hagi promocionat.

Les promocions professionals a què fa referència el paràgraf anterior tindran lloc en els mesos de gener i juliol de cada any, tot i que s'aplicarà amb caràcter retroactiu, si escau, a la data efectiva de l'esmentada promoció.

Si el salari total que percep actualment l'empleat, excloses les hores extres, la prima variable de vendes i el plus d'exvinculació, és igual o superior al salari de nivell III del grup que li correspongui, s'assignarà al salari de nivell III d'aquest grup, i la diferència li serà abonada en concepte de "complement salarial"; concepte salarial que no estarà subjecte a revisió i podrà ser absorbible amb càrrec a les successives promocions professionals i, a més, percebrà el plus d'exvinculació que li correspongui.

Si el salari total que percep actualment l'empleat, excloses les hores extres, la prima variable de vendes i el plus d'exvinculació, és superior al salari de nivell III i aquest salari és inferior al concepte de "salari base" que percebia com a empleat de l'àrea de Sistemes Industrials, en funció del grup professional ocupat en la data d'entrada en vigor del VII Conveni ESIND (antiguo Sistemas Industriales) amb anterioritat a la nova classificació professional, percebrà la diferència entre el concepte de "salari base" i el salari de nivell III que li correspongui en el grup professional al qual quedi assignat, com a "complement de l'antic salari base". I percebrà, a més, el plus d'exvinculació que li correspongui.

Per allò que s'ha exposat, els conceptes salarials són els següents:

el "complement del salari base", que estarà subjecte al mateix increment que l'acordat per al salari base, que és el resultat de la diferència entre el salari del nivell I i el que percep en l'actualitat, si aquest últim és menor que el salari del nivell III del grup;

el "complement del salari base" quedarà absorbit en allò que sigui necessari i passarà a formar part del salari base, quan la suma dels dos arribi al valor de consolidació;

el "complement salarial", que és el resultat de la diferència entre el salari que percep en l'actualitat i el salari del nivell III;

el "complement de l'antic salari base", que estarà subjecte al mateix increment que l'acordat per al salari base, que resulta de la diferència entre l'antic "salari base" i el salari del nivell III.

El "complement de l'antic salari base" quedarà absorbit en el que sigui necessari en els supòsits de promoció professional en el futur a grups superiors.

El personal de nova contractació a l'empresa s'assignarà al grup professional que li correspongui en funció del seu lloc de treball i d'acord amb el Manual de valoració, percebrà el salari del nivell I en el grup professional i se li aplicaran les regles generals esmentades anteriorment per adequar-se al salari de del nivell III.

Disposició transitòria

Primera

Per als empleats procedents del Pacte ESEL (anterior Pacto del Negocios de Electrification que amb data d'1 de gener de 2015 s'integren en el nou conveni del centre de treball de SQV.

Classificació professional

Sens perjudici del que estableix el procediment de classificació professional recollit en el Conveni, el procés d'assignació del personal que prové d'ESEL (anterior Pacto del Negocios de Electrification d'acord amb les categories professionals al del conveni del centre de treball de SQV d'acord amb els grups professionals es donarà a conèixer a la Comissió Paritària de Grups Professionals d'aquest Conveni i la Comissió pot fer els comentaris que consideri oportuns sobre això.

Per al personal que prové del pacte d'ESEL (anterior Pacto del Negocios de Electrification es considerarà l'antiguitat en el seu lloc a l'efecte de la classificació als grups professionals.

ANNEX I

ACORD DEL CANVI DEL CENTRE DE TREBALL DE TORRENT DE L'OLLA A SANT QUIRZE DEL VALLÈS

(Consultar document original)

ANNEX II

ACORD DEL PROCEDIMENT DE TRASLLAT COL·LECTIU DEL CENTRE DE TREBALL DE GAVÀ A SANT QUIRZE DEL VALLÈS

(Consultar document original)

ANNEX III

TAULES SALARIALS 2021

(Increment lineal 450 EUR)

Grup 1	Nivell I	39.672
	Nivell II	44.456
	Nivell III	49.241
Grup 2	Nivell I	30.124
	Nivell II	32.982
	Nivell III	35.841
Grup 3	Nivell I	26.312
	Nivell II	28.218
	Nivell III	30.123
Grup 4	Nivell I	24.406
	Nivell II	26.278
	Nivell III	28.151
Grup 5	Nivell I	23.331
	Nivell II	24.788

	Nivell III	26.246
Grup 6	Nivell I	22.655
	Nivell II	23.020
	Nivell III	23.386
Grup 7		22.407

ANNEX IV HORES EXTRES, HORES DE VIATGE I PLUS 2021

Els imports d'hores extres (A), plus (B) i hores de viatge (C) a partir del dia 1 de gener de 2021 (increment 0,6%) per a l'any 2021 seran els següents:

Categoria Conv. ESIND (antiguo Sistemas Industriales)	H. extra (A)	Plus (B)	H. viatge (C)
Grup 2	21,37	6,48	14,28
Grup 3	21,37	6,48	14,28
Grup 4	19,08	6,48	14,28
Grup 5	19,08	6,48	14,28
Grup 6	18,04	6,48	14,28
Grup 7	18,04	6,48	14,28

Als empleats als quals s'aplicava el VI Conveni col·lectiu d'ABB Sistemes Industrials fins al 31 de desembre de 2002, i que en el moment de l'entrada en vigor d'aquest VII Conveni percebessin un preu d'hora extra superior al que els sigui aplicable un cop assignats als grups professionals, se'ls compensarà mensualment amb la diferència que hi hagi entre el preu d'hora extra que se'ls aplicava en el moment de l'entrada en vigor d'aquest Conveni i el nou preu d'hora extra que s'aplicarà, durant la vigència d'aquest nou Conveni col·lectiu. La diferència resultant s'abonarà sota el concepte "plus de diferència en la gratificació de dedicació".

El concepte de plus correspon al complement addicional al preu de l'hora extra o, que sense ser-ho, es presti entre les 10 h del vespre i les 6 h del matí en dies laborables, així com les hores treballades en dissabtes, diumenges i festius.

També es percebrà aquest plus quan per necessitats d'execució dels projectes i serveis requerits per clients, no es puguin efectuar dues setmanes consecutives de vacances dins el període comprès entre l'1 de juliol i el 31 d'agost. L'abonament d'aquest plus s'efectuarà en la nòmina del mes d'octubre.

ANNEX V ACTA FINAL D'ACORD DE TREBALL A DISTANCIA (Consultar document original)

CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE SANT QUIRZE DEL VALLÉS (BARCELONA) DE ASEA BROWN BOVERI, SA

CAPÍTULO I Ámbito, Vigencia, Prelación de normas y garantías.

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales del personal de Asea Brown Boveri, SA del centro de trabajo de Sant Quirze del Vallés.

Artículo 2. *Duración y vigencia.*

La vigencia del Convenio será de tres años a contar desde el día 1 de enero del año 2021 hasta el día 31 de diciembre del año 2023.

Artículo 3. *Denuncia, revisión o prórroga.*

La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga deberá efectuarse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento ante la Autoridad Laboral competente.

Si al finalizar el plazo de vigencia del Convenio se instare su rescisión, se mantendrá el régimen establecido en el presente hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo convenio.

Artículo 4. *Absorción, derogación y prelación de normas.*

Las condiciones que se pactan en este Convenio sustituirán a las existentes a su entrada en vigor, las cuales quedarán absorbidas y compensadas cualesquiera que sean su origen o naturaleza, garantizándose el mantenimiento de las condiciones salariales individuales.

Se respetarán de forma ad personam los acuerdos de traslado alcanzados con el personal proveniente de los centros de trabajo de Torrent de l'Olla y Gavà y cuyo detalle figura en los Anexos I y II.

Las normas que regularán las relaciones entre el personal y la Empresa serán en primer lugar las que figuran en este Convenio, y en lo no previsto y como extensivo, el Convenio colectivo de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona 2020 2021 (código de convenio 08002545011994) y las revisiones normativas de éste.

Artículo 5. *Garantías y vinculación a la totalidad.*

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que, en su conjunto y cómputo anual sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, salvo aquellas que hayan sido sustituidas o eliminadas de conformidad con lo previsto en el artículo anterior.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente (valoradas en su conjunto y cómputo anual).

Artículo 6. *Comisión paritaria: Composición y Dirección.*

Se constituye la Comisión Paritaria de este Convenio que estará integrada por un máximo de cuatro vocales de cada representación.

Ambas representaciones podrán ser asistidas por los asesores externos o internos que consideren oportunos y designen expresamente.

El domicilio de la Comisión Paritaria será Calle Illa de Buda, 55 08192 Sant Quirze del Vallés.

Artículo 7. *Comisión paritaria: Competencias.*

Son competencias específicas de la Comisión paritaria las siguientes:

7.1 Interpretación del convenio.

Cuando cualquiera de las partes de la Comisión reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de estas pueda recabar la información que estime oportuna.

7.2 Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo o que comprendan a una pluralidad de trabajadores o afecte a intereses supra personales, que puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, cuando lo soliciten cualquiera de las partes.

7.3 Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

7.4 Intervenir en aquellas materias y para aquellas competencias que se especifican expresamente en este convenio.

7.5 Facultad de proponer a la comisión negociadora del convenio la adaptación, o en su caso, modificación del presente Convenio colectivo.

7.6 Promover análisis de situación económica, informes de aplicación del convenio, estadísticas de evolución del empleo y todas aquellas acciones, que las partes consideren oportunas al objeto de tener un mayor conocimiento del sector y su evolución.

7.7 Conocer de los conflictos sobre encuadramiento de grupo profesional, y los que no queden resueltos en el seno de la comisión paritaria, se someterán de común acuerdo a los tramites de conciliación, mediación y en su caso, arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya.

7.8 Intervenir en los procedimientos establecidos en el Artículo 82.3 y 41.4 del Estatuto de los trabajadores.

En supuesto de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

De mantenerse el desacuerdo las partes podrán recurrir a los tramites de conciliación, mediación y en su caso arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya para solventar las discrepancias surgidas.

Artículo 8. *Comisión paritaria: Procedimiento.*

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios.

En el primer supuesto, la comisión paritaria deberá resolver en la primera reunión ordinaria de la misma y en un plazo máximo de 30 días. En el segundo, el plazo máximo para resolver será de 4 días.

Otorgará el carácter ordinario o extraordinario del asunto a tratar, la organización que presente la consulta argumentando las causas que justifiquen el carácter de la misma.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de interpretación del convenio tendrán el mismo valor que el texto de este, de conformidad con lo establecido en el artículo 91.4 del Estatuto de los trabajadores, y se harán públicas de conformidad con lo previsto en el artículo 2 del Real decreto 713/2010.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la comisión paritaria en relación con las competencias de la misma, las partes solicitantes podrán someterlas a los procedimientos de conciliación, mediación y en su caso, de común acuerdo al arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 9. *Cláusula de Inaplicación de las Condiciones de Trabajo.*

9.1 Las condiciones económicas del Convenio obligan, en su condición de mínimos legales, a todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación funcional, personal o temporal.

9.2 Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la dirección de empresa y la representación legal de los trabajadores, cuando concurren las causas en las materias establecidas con carácter general en el Artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

9.3 En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir una representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores.

9.4 En los supuestos de inaplicación salarial, el acuerdo deberá determinar la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio. En cualquier caso, la duración de la inaplicación salarial no podrá exceder la vigencia del presente convenio.

9.5 El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

9.6 En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio. En caso de persistir el desacuerdo, las partes, podrán recurrir a los procedimientos de conciliación-mediación y/o en su caso arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya.

Capítulo II **Ordenación del salario.**

Artículo 10. *Retribuciones.*

Las retribuciones y composición de salario que se fijan en el presente Convenio se refieren a percepciones brutas y se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación del trabajador al puesto de trabajo.

Todas las retribuciones están valoradas por horas efectivamente trabajadas y su cuantía está determinada por el valor anual de todos los conceptos divididos por el número de horas pactadas.

Las retribuciones se abonarán de forma mensual para todo el personal, incluso en el período de vacaciones.

Artículo 11. *Salario.*

Se considera salario base del Convenio el que se indica para cada Grupo Profesional en el Anexo III.

Artículo 12. *Complemento salarial.*

Se abonarán como complemento salarial, las cantidades que los empleados vienen percibiendo, por encima del salario base y pluses pactados en este Convenio, considerando el mismo a todos los efectos como retribución consolidada, según el acuerdo del 12 de marzo de 1999.

Cuando este importe supere el 10% del salario base de Convenio, este concepto tendrá además la condición de compensación económica por plena dedicación (Artículo 21 ET).

Artículo 13. *Pluses y gratificaciones voluntarias*

Las cantidades que, en concepto de plus personal, se concedan voluntariamente, en atención a circunstancias especiales y que se añadan a las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, se considerarán a todos los efectos como no consolidables.

La Dirección de la Empresa podrá conceder las gratificaciones voluntarias no consolidables que estime convenientes, a abonar en uno o varios pagos, sin que ello, en ningún momento, pueda ser considerado por el que la percibe como un derecho adquirido.

La empresa podrá conceder o pactar para el personal una prima variable que se abonará, total o parcialmente, o no, en función del cumplimiento, total o parcial, o no, de unos objetivos o formulas previamente fijadas y cuyo importe final será adicional al salario pactado en Convenio.

Artículo 14. *Disponibilidad (Servicio 24 Horas).*

Las diversas y particulares actividades de la empresa, condicionan su organización y funcionamiento, tanto por los productos que comercializa y servicios que presta como por las peculiaridades y garantías inherentes a dichos productos, por lo que se hace necesario la existencia de las distintas Divisiones que componen la empresa, debiendo cada una de ellas adoptar en el aspecto organizativo y a coste económico razonable, las medidas que permitan atender las justificadas necesidades de su mercado y clientes.

Por tal razón es preciso, que algunas de estas Divisiones, dispongan de un equipo de personal técnico, principalmente de servicio que esté disponible para realizar los desplazamientos necesarios que permitan solucionar las incidencias que se produzcan, bien en instalaciones de puesta en marcha, bien para atención de averías o reparaciones de instalaciones ya entregadas.

La atención eficaz de los problemas técnicos y urgentes se regirá, además de por lo previsto en otros apartados del texto del Convenio, por las siguientes normas:

Cada División, en función de sus necesidades, establecerá entre el personal un sistema de turnos semanales de guardias (de lunes a domingo) de acuerdo con las normas internas de la compañía que se ajustaran a lo dispuesto en el E.T. Los empleados asignados a los turnos de guardia deberán solucionar los problemas que se les presenten, bien por sus propios medios, o si fuere preciso contando con otro personal de la compañía.

Este servicio se prestará por los empleados que hubieran sido o sean contratados en el futuro con dicha obligación, así como por aquellos trabajadores que acepten voluntariamente prestar este servicio, siempre y cuando cumplan con los requisitos de aptitud y capacidad profesional requerida a juicio del director de la División. Se consideran a estos efectos personal voluntario los empleados que actualmente vienen realizando estas funciones.

Los empleados adscritos a estas divisiones, cuando estén de guardia, deberán estar localizables para atención de posibles urgencias. Las Divisiones les facilitarán los medios técnicos necesarios para su localización, que estimen convenientes.

Como compensación a esta flexibilidad, movilidad y disponibilidad, que puede ser distinta en función de las necesidades de cada División, los empleados, cuando estén de guardia, percibirán la compensación prevista en las normas internas, que estará diferenciada para cada una de las organizaciones de Servicio, debido a la diferente casuística de cada una de ellas.

Esta compensación se incrementará durante cada uno de los años de la vigencia de este convenio según lo establecido en el artículo 17 del presente convenio.

Artículo 15. *Horas Extraordinarias.*

Los precios a que se retribuirán las horas extraordinarias, tanto las normales como las festivas y nocturnas en su caso, serán los alzados y globales que para cada Grupo Profesional se señala en el Anexo IV, sin que exista ninguna otra compensación por su realización (locomoción, subvención comida, etc.)

Las horas que se presten entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana en días laborables, así como las horas trabajadas en sábados, domingos y festivos, salvo las prestadas por el personal contratado para trabajar específicamente en esos días, tendrán el plus que se señala en el Anexo IV.

Podrá compensarse, de común acuerdo con la dirección de la empresa, cada hora extraordinaria, por una hora y treinta minutos de tiempo libre. En caso de no acuerdo entre las partes, el trabajador, preavisando con quince días de antelación, podrá disfrutar estas horas en periodos no superior a 5 días laborables, y con intervalos al menos de un trimestre entre cada disfrute, sin que por ello en el caso de horas nocturnas o festivas se deduzca el plus ya percibido.

Artículo 16. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones de verano y Navidad serán las cantidades resultantes para cada categoría de dividir sus retribuciones fijas, por 14 pagas (12 mensualidades más 2 extras).

Las gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año; de forma que las de verano correspondan al primer semestre (de enero a junio), y las de Navidad al segundo semestre (de Julio a diciembre).

La gratificación de verano se abonará el 30 de junio y la de Navidad el 20 de diciembre.

Artículo 17. *Incremento salarial.*

- Si IPC (del año anterior) es menor o igual a 2,2%:
 - Subida fija:
 - IPC del año anterior + 125 €.
 - Si el IPC es negativo la subida será de 325€ + los 125€ mencionados anteriormente.
 - Este incremento es consolidable.
 - Subida variable: No hay
- Si IPC (del año anterior) es mayor que 2,2%:
 - Subida fija:
 - IPC del año anterior.
 - Subida variable: Nivel de cumplimiento de medidas financieras EBIT y Orders en relación con el presupuesto del año.
Para cada medida
 - Cumplimiento entre 0% y 80%: Subida del 0%
 - Cumplimiento > 80% y 90%: subida lineal de 0 € a 120 € (cumplimiento de EBIT) y de 0 € a 80 € (cumplimiento orders). Subida consolidada.
 - Cumplimiento >90 y 110%: subida lineal de 120 € a 180 € (cumplimiento de EBIT) y de 80 € a 120 € (cumplimiento orders). Subida No consolidada. Sí el IPC año anterior es mayor a 2,2%:

EBIT y orders a considerar: ABB S.A. (incluido Ring motors). No se incluye GEIS.

La subida de la parte variable se realizará durante el primer trimestre del siguiente año, una vez conocido el resultado de orders y Ebit del año al que se refiere la subida.

EL incremento salarial aplicará a las tablas salariales, anexo III.

- Incremento de importes de acuerdo con el IPC del año anterior: Dietas y kilometraje, ayuda comida, guardias, en caso de IPC negativo se mantiene.
- Incremento de horas extras, horas de viaje, plus B (anexo IV), plus ex vinculación y premios de fidelidad un 0,6% o subida de IPC si es superior a este importe.

Artículo 18. *Prima personal sin bonus.*

Se establece una prima para los empleados del centro de Sant Quirze del Valles que no tengan dentro de su esquema retributivo bonus/scorecard/cualquier otro tipo de sistema de compensación variable.

El cobro de la prima estará ligado al cumplimiento del EBIT de la División a la que pertenezca el empleado y el de ABB España para el personal del Corporate en los siguientes términos:

Inferior al 75%: 0 EUR
>75% - 85%: 250 EUR
>85% - 100%: 300 EUR
> 100%: 350 EUR

El importe será abonado proporcionalmente al periodo en el que los empleados permanezcan en la compañía en el ejercicio en el que se devenga la prima. Las fechas de devengo de la Prima especial sin bonus serán marzo 2022, marzo 2023 y marzo 2024.

En el caso de que hubiese variaciones de los distintos negocios se reunirá la comisión paritaria para adaptar los nuevos baremos o fórmula para el pago.

CAPÍTULO III Percepciones asistenciales y pago

Artículo 19. *Salidas, viajes y dietas.*

Cuando por necesidades de la empresa el trabajador deba salir de viaje, percibirá aparte del importe de éste, los gastos de desplazamientos o las “dietas” que se detallan en la/s norma/s de orden interno de la Compañía, que no podrán ser inferiores a las previstas en el Convenio Provincial.

Estas compensaciones corresponden a los gastos normales de manutención y estancia en establecimientos de hostelería y, en consecuencia, tienen un carácter compensatorio y no salarial.

Los gastos por desplazamiento o viaje se compensarán según lo que se establezca en la/s norma/s de orden interno de la Compañía o áreas que la componen. La/s norma/s interna/s de la Compañía ni son ni forman parte del texto del convenio.

La Compañía informará al Comité de Empresa de las modificaciones que se produzcan en dicha normativa.

Artículo 20. *Subvención para actividades sociales.*

Se conviene expresamente una subvención por parte de la empresa cuya finalidad serán las actividades sociales y cobertura de gastos del Comité de Empresa para la realización de actividades que le son propias.

Dicha subvención se fija para la duración del Convenio en el importe anual de 70€ por empleado.

Dicho importe será puesto a disposición del Comité de Empresa que lo gestionará, justificando su utilización a la Dirección de la Empresa con comprobantes y medios generalmente aceptados.

Las subvenciones no gastadas en el año que correspondan no serán acumulables para el siguiente.

Artículo 21. *Complementos por I.T. (Incapacidad temporal).*

1. Por Enfermedad Común o Accidente no Laboral.

Durante los días en situación de baja debidamente justificada por la Seguridad Social, la Empresa complementará al trabajador afectado las indemnizaciones oficiales a las que tenga derecho con un complemento económico hasta a alcanzar el 100% de sus retribuciones fijas.

2. Por accidente de trabajo.

Durante los días en situación de baja, la Empresa complementará hasta alcanzar el 100% de su retribución fija mensual, siempre que la prestación sea inferior al porcentaje indicado.

3. Por Maternidad.

En este supuesto, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

4. Valoración

Los porcentajes de complemento se han calculado teniendo en cuenta las indemnizaciones oficiales existentes, en el supuesto que por normativa legal estas se modificasen, la valoración que ello represente se deducirá o aumentará de los complementos acordados. En ningún caso la indemnización oficial, más los complementos de empresa podrán ser superiores al salario que de forma normal perciba el trabajador por todos sus conceptos.

5. Control

Para tener derecho a la percepción de los complementos, que se indican en los puntos anteriores, es necesario que el trabajador cuando se encuentre en I.T. de cualquier tipo informe a la Empresa, a su mando o al Dpto. de Personal de esta situación dentro de las 24 horas siguientes, salvo casos excepcionales, y de forma periódica (al menos cada 15 días) de la evolución de la enfermedad o accidente. También están obligados a asistir al examen médico cuando sean citados por los Servicios Médicos, siempre que su enfermedad se lo permita, o bien facilitarles a los mismos la visita en su domicilio con este mismo fin.

La negativa del mismo a pasar la revisión se presumirá injustificada prolongación de la baja dando lugar a la pérdida del complemento voluntario por incapacidad laboral transitoria.

Artículo 22. *Seguro de vida.*

La Empresa suscribirá un Seguro Colectivo de Vida, que cubrirá los riesgos de muerte o invalidez absoluta y permanente, cualquiera que sea su causa.

El capital de este seguro de vida será el equivalente al salario bruto anual, siendo el capital mínimo asegurado de 24.000 euros.

En caso de muerte por accidente la prima a cobrar será el doble, y el triple si es por accidente de circulación.

La revisión de este capital asegurado se hará una vez al año, en el momento de la revisión salarial colectiva. Se mantendrán, en su caso, los valores actuales superiores a lo pactado.

Artículo 23. *Premio fidelidad.*

Los empleados cuya vinculación a la Compañía sea igual o superior a 25 años, recibirán como reconocimiento a los servicios prestados, los premios de fidelidad que se detallan a continuación. Los importes para 2021 son los siguientes:

- Con 25 años de antigüedad: 2.012 euros.
- Con 35 años de antigüedad: 2.012 euros.

En ambos casos, el premio en metálico se abonará el mismo mes del cumplimiento de la antigüedad en la Empresa. Estas cantidades estarán sujetas a tributación y cotización que legalmente corresponda.

Estos premios se consideran pagos únicos, brutos, no absorbibles ni compensables por ningún otro concepto salarial y que en ningún caso suponen un derecho adquirido en el futuro.

Artículo 24. *Subsidio familiar discapacitados.*

La empresa subvencionará durante la duración de este Convenio los costos que, por los conceptos de enseñanza, readaptación o movilidad, tengan que afrontar los trabajadores con hijos o familiares de primer grado a su cargo, discapacitados físicos o psíquicos, mediante el abono de un subsidio económico.

La bolsa de empresa para abonar subsidios para familiares de primer grado con discapacidad tendrá un tope máximo de 32.000 EUROS anuales para la totalidad de la plantilla del centro de trabajo de Sant Quirze del Vallés. En caso de alcanzarse dicho importe, será obligatoria la reunión de la mesa negociadora para analizar la situación.

Para tener derecho a este subsidio será requisito necesario que el grado de discapacidad del familiar del trabajador sea como mínimo del 33%, así reconocido por la Seguridad Social u Organismo Equivalente, que conviva habitualmente con el trabajador, y que no perciba rentas superiores a 1,5 veces el salario mínimo interprofesional. A estos efectos, se asimilarán a los familiares de primer grado a su cargo aquellas personas vinculadas al trabajador por razón de tutela, guarda o acogimiento, en los términos previstos en la legislación civil aplicable.

Asimismo, se considerará que conviven con el trabajador los familiares con discapacidad que, dependiendo del mismo, sean internados en centros especializados.

La cantidad fijada por familiar de 1º grado discapacidad será de un máximo de 2.450 EUROS brutos anuales. Este subsidio se abonará en un pago único en la nómina de diciembre y supeditado a la previa presentación anual de la documentación correspondiente.

La documentación se deberá entregar al departamento de administración de personal antes del 31 de octubre de cada año para tener derecho al subsidio, aunque la situación del familiar del trabajador no se hubiera visto modificada respecto a años anteriores.

La documentación acreditativa de la situación del familiar del trabajador que deberá entregarse anualmente es la siguiente:

- Tarjeta acreditativa de discapacidad o certificado en su defecto, emitido por la Seguridad Social u Organismo equivalente.
- Certificado de rentas del año anterior del familiar del trabajador por el que se solicita el subsidio.
- Certificado de empadronamiento del familiar que acredite la convivencia en el mismo domicilio o documentación acreditativa de la situación de internamiento del familiar a la vez que dependencia respecto al trabajador. En su defecto, copia del testimonio de aceptación del cargo de tutor ante el Juzgado en caso de personas vinculadas al trabajador por razón de tutela, o copia de la resolución judicial o de la entidad pública competente en el caso de personas vinculadas al trabajador por razón de guarda o acogimiento.

Los trabajadores que se acojan por primera vez a esta ayuda cobrarán la parte proporcional del importe fijado para el año; una vez que aporten la documentación acreditativa.

En el caso de que al familiar del trabajador le hubiera sido reconocida la discapacidad con posterioridad al 31 de octubre del año en que se solicita el subsidio, la Empresa analizará la situación supeditada a la previa presentación de la documentación correspondiente."

Artículo 25. *Ayuda comida.*

Durante la vigencia de este Convenio, los trabajadores del centro de trabajo de Sant Quirze del Vallés tendrán derecho a utilizar el Servicio de comedor existente en la misma.

Dicho Servicio de Comedor facilitará el almuerzo de las 12:30 a las 15 horas.

El servicio será sufragado por la Empresa, siempre que el coste máximo del servicio no exceda de los 9€/empleado y día. En caso de alcanzarse dicho importe (9€/empleado y día) será obligatoria la reunión de la mesa negociadora para analizar la situación y acordar las correspondientes acciones.

Los empleados que realicen trabajo a distancia recibirán el importe de 6,50€ diarios brutos durante los días de trabajo a distancia.

El importe de la ayuda se devengará únicamente:

- En los casos de empleados que tengan firmado con la compañía un acuerdo de trabajo a distancia (Ley 10/2021, de 9 de julio)
- Los días que devengarán la ayuda serán los indicados en el art 7-d del acuerdo de trabajo a distancia firmado.
- Los empleados que viajen a dietas o gastos pagados, cualquiera que fuera la duración del viaje, quedarán excluidos de la ayuda por los días de viaje, al no realizar teletrabajo.
- Los empleados de baja de IT, o durante los días de vacaciones quedarán excluidos de la ayuda por los días en esta situación
- La ayuda comida es incompatible para el mismo día con hacer uso de la comida en comedor

En caso de que no se pudiera dar el servicio comedor en el centro de Sant Quirze, la necesidad se abordará y negociará en el plazo de 8 días para llegar a un acuerdo entre empresa y comité.

Artículo 26. *Reconocimientos médicos.*

La empresa ofrece a todo el personal la posibilidad de realizar un reconocimiento médico anual y el tener acceso por parte de los varones mayores de 45 años a una prueba de PSA anual y a las mujeres a una revisión ginecológica básica.

Tales pruebas se realizarán en los servicios médicos facilitados por la empresa. La empresa sólo se hará cargo de los honorarios médicos de estas revisiones.

Artículo 27. *Pago nómina.*

El pago de los salarios se efectuará por meses naturales y vencidos, y se hará efectivo mediante ingreso en la cuenta corriente o libreta de ahorro designada por el trabajador.

No obstante, ello, y por necesidades de mecanización, los conceptos variables se abonarán y reflejarán en el mes siguiente al que se hayan devengado. Por igual razón, se deducirá en el mes siguiente el importe de los días no trabajados.

A efectos de que todos los trabajadores perciban sus sueldos en las fechas previstas, se acuerda que la Empresa efectuará la orden de pago y transferencia a las Entidades de crédito cinco días naturales antes del último día del mes.

El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el duplicado del recibo de salarios en cuanto a justificación del pago, sin perjuicio de eventuales reclamaciones a que haya lugar.

Artículo 28. *Beca escolar.*

A los trabajadores que tengan hijos entre los 3 y 16 años, la empresa les abonará una ayuda escolar de 80 EUR al año por hijo. El pago se realizará en el mes de diciembre de cada año. ABB sufragará una única beca por hijo.

CAPÍTULO IV Condiciones de trabajo

Artículo 29. *Jornada.*

Durante la vigencia de este Convenio, la jornada laboral anual de trabajo efectivo para todo el personal será de 1700 horas.

Se realizará jornada Intensiva íntegramente los meses de Julio y agosto, así como todos los viernes del año.

Artículo 30. *Horarios.*

La fijación de horarios de trabajo y calendario laboral, durante la vigencia del Convenio, será facultad de la dirección de la empresa, debiendo ser negociados con los representantes del personal. En cada Centro de trabajo se establecerá el Calendario laboral de cada año y distribución de las horas efectivas de trabajo.

Cuando un trabajador sea destinado a funciones de montaje, reparaciones, y puesta en marcha de equipos fuera de la empresa, deberá ajustar su horario a las necesidades del cliente para el que preste sus servicios.

Se concede al personal una flexibilidad de más menos 30 minutos, con el fin de conciliar la vida laboral y la personal.

Normas de uso de jornada flexible:

- La jornada flexible se aplica al horario de oficina, cuando se esté prestando servicio en casa del cliente, se ajustará al calendario laboral acordado para el año vigente).

- Dicha flexibilidad no se disfrutará durante la jornada intensiva que se aplica los meses de Julio y agosto, así como los viernes de todo el año, durante este periodo es de aplicación la flexibilidad +/-15 minutos.

- El empleado informará a su superior inmediato acerca del horario de entrada y salida que realizará normalmente, entendiéndose que es el habitual, pese a que pueda ser modificado por el empleado, por cualquier motivo.

Se podrán conceder permisos no retribuidos por asuntos particulares, los cuales de acuerdo con su mando podrán recuperarse (horas a compensar).

Artículo 31. *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán anualmente un total de 31 días naturales de vacaciones retribuidas (salario, plus convenio, etc.), que se devengarán del 1 de enero al 31 de diciembre, siendo el periodo de disfrute preferente Semana Santa y período estival.

Las vacaciones podrán realizarse para cada trabajador, de forma individual o en grupos, y de común acuerdo, en forma continuada o divididas en dos o más períodos, sirviendo de base para este último caso 23 días laborables.

Con el fin de adecuar al nuevo sistema de devengo de vacaciones:

- Al colectivo de ESIND (antiguo Sistemas Industriales), anteriormente de julio a junio.
- Y para el colectivo de ESEL (anterior Pacto del Negocios de Electrificación) con fecha de incorporación anterior al 1 de enero de 2006, anteriormente de septiembre a agosto.

Se establecerá una "bolsa de días a disfrutar sin fecha de caducidad" en la BDD (Base de Datos) de Gestión de Vacaciones con los días laborables de vacaciones que dejaría de disfrutar en el proceso de cambio, en función de la fecha de antigüedad.

Para ello se elaborará un listado con el sistema de devengo de cada persona del centro de trabajo y los días que le quedarían pendientes de disfrute en función de la fecha de antigüedad.

Será de aplicación, mientras dure su vigencia, lo dispuesto en el artículo 38.3 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores que textualmente dice: “Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.”

El disfrute de las vacaciones se realizará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador dentro del período estival (julio y agosto). El plan de vacaciones se comunicará antes del 30 de abril de cada año.

Cuando por necesidades de ejecución de los proyectos y servicios requeridos por clientes, no se puedan efectuar dos semanas consecutivas de vacaciones dentro del período comprendido entre 1 de julio y 31 de agosto, estos días, a efectos retributivos, se percibirán con el plus que figura en el anexo IV, en el apartado horas extras, horas extras viajes y plus. El abono de este plus se efectuará en la nómina del mes de octubre. El desplazamiento de vacaciones es de carácter voluntario para el trabajador.

Artículo 32. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración de su retribución fija, por los motivos recogidos en el Convenio colectivo de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona y Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes mejoras:

- a) 2 días laborales adicionales, a contabilizar desde la fecha del hecho causante, en los casos de adopción.
- b) 1 día natural adicional, a contabilizar desde la fecha del hecho causante, en el supuesto de enfermedad grave, hospitalización de cónyuges e hijos.
- c) 10 días naturales en los casos de ingreso en UVI/UCI de cónyuges e hijos y mientras dure la misma. Esta licencia será independiente de cualquier otra que se genere.
- d) 2 días naturales adicionales, a contabilizar desde la fecha del hecho causante, en el supuesto de fallecimiento de cónyuges e hijos.
- e) 1 día natural adicional, a contabilizar desde la fecha del hecho causante, en el supuesto de fallecimiento de hermanos.
- f) 1 día natural, a contabilizar desde la fecha del hecho causante, en el supuesto de fallecimiento de tíos y sobrinos.
- g) 1 día natural adicional, a contabilizar desde la fecha del hecho causante, por traslado habitual de domicilio.
- h) Ampliación de la naturaleza del permiso recogido en el Artículo 57 punto K) del Convenio colectivo de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, de manera que las 20 horas anuales también pueda utilizarse para el acompañamiento a médico de cabecera o especialista para los siguientes casos:
 - Hijos hasta 16 años de edad e hijos discapacitados sin límite de edad.
 - Padres a partir de 75 años o dependientes de cualquier edad.
 - Cónyuge discapacitado de cualquier edad.

Los permisos y licencias serán de aplicación y bajo las mismas condiciones que a los para las parejas de hecho siendo necesaria la acreditación.

Los permisos y licencias serán de aplicación y bajo las mismas condiciones que los hijos para las personas tuteladas por el trabajador, siendo necesaria su acreditación.

- Distancia necesaria para generar días adicionales por desplazamiento:

- Desplazamientos superiores a 100 Km, se añaden 1 días más
- Desplazamientos superiores a 200km 2 días más.

Aplicable a los permisos recogidos en el apartado 57.f) del Convenio colectivo de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, así como al a) del presente convenio.

En caso de estar realizando trabajos en el extranjero, las licencias comenzaran a contar cuando se haya regresado al domicilio habitual. La Empresa se hará cargo de los gastos generados para la vuelta a su domicilio, y previamente habrá puesto los medios adecuados para el regreso con la urgencia necesaria según la gravedad del hecho causante.

En caso de hospitalización y mientras ésta dure, el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y siguientes siempre que esto no implique un incremento de los días laborables de permiso.

CAPÍTULO V Organización del trabajo

Artículo 33. Clasificación profesional: Grupos profesionales.

La asignación de los Grupos Profesionales a los puestos de trabajo existentes en la Empresa se ha efectuado en función de las tareas que se realizan en cada uno de ellos y de acuerdo con lo especificado en el Anexo nº 0 del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona actualmente en vigor.

Para la Calificación y Valoración de los diversos Puestos de Trabajo se ha empleado el Manual de Valoración de Puestos de Trabajo para las Empresas adscritas al Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica elaborado por la Comisión Técnica de Organización del Trabajo del Tribunal Laboral de Catalunya, el cual es un Manual de Valoración tipo NEMA, que contempla los 6 factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado Grupo Profesional, tal como se contempla y especifica en el Anexo nº 0 del vigente Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

El proceso anteriormente indicado se ha realizado por una Comisión Paritaria constituida a tal efecto el pasado 12 de junio de 2003, por dos miembros del Comité de Empresa, y dos miembros de la Dirección de la Empresa.

Asimismo, la empresa presentó un asesor externo, aceptado expresamente por el Comité, que ha trabajado con la Comisión durante todo el proceso.

Las sesiones de Calificación y Valoración finalizaron con acta de avenencia suscrita por ambas partes el 31 de marzo del 2004, en la cual se aprobaba el Mapa de Grupos Profesionales que figura adjunta a continuación en este artículo, así como diversos criterios fijados por la Comisión Paritaria para el encuadramiento de algunos puestos de trabajo en los Grupos Profesionales.

Serán también funciones de la Comisión Paritaria de Grupos Profesionales, el conocer las disconformidades que se pudieran presentar, con carácter previo a la reclamación ante el Tribunal Laboral de Catalunya y Jurisdicción Social-Laboral.

A tal efecto, estudiará el caso remitido con las distintas herramientas que considere oportunas (entrevistas, manual de valoración, definición de jefes directos, careos...) y mediará en la disconformidad.

No evaluado	1	2	3	4	5	6	7
		Controler M	Controler S		Entradas / Salidas / Almacén	Almacén	
Dirección	Resp. Dpto M	Resp. Dpto S	Coordinador División				
	Comercial	Comercial	Secretario Dirección				
	Ingeniería	Ingeniería					
	Operaciones	Operaciones					
	I+DI I+D +D	I+D	Responsable Compras				
			Técnico de RRHH				
		Comercial M	Comercial S				
			Téc Comercial Serv M	Téc Comercial Serv S			
			Soporte. Técnico Ventas Master	Soporte. Técnico Ventas Senior			
		Jefe de Proyecto M	Jefe de Proyecto S				
		Responsable Técnico Proyecto Master	Responsable Técnico Proyecto Senior				
		Responsable Puesta Marcha Master	Responsable Puesta Marcha Senior				
			Ingeniero Servicio M	Ingeniero Servicio S			
				Técnico Master /	Técnico Senior /		
			Ingeniero Proyecto M	Ingeniero Proyecto S			
			Coordinador Calidad	Administrativo M	Administrativo S		
			Jefe Departamento	Coordinador Grupo/Admvo	Telefonista		
			Analista Informático		Técnico Montador		

**CAPÍTULO VI
Política de Igualdad**

Artículo 34. *Plan de Igualdad*

El contenido del Plan de Igualdad será el que finalmente se acuerde por la comisión negociadora integrada por representantes de la compañía y la RLT para todos los centros y en proceso de negociación.

El plan de igualdad mantendrá su periodo de vigencia definido en su redactado y será independiente del establecido en el convenio.

Respecto al Protocolo para la Prevención del Acoso, así como el derecho que asiste a las mujeres empleadas de ABB víctimas de la violencia de género, quedan detallados y recogidos en el Plan de Igualdad.

CAPÍTULO VII Trabajo a distancia y teletrabajo

Artículo 35. *Trabajo a distancia y teletrabajo*

Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma transformadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el acuerdo de teletrabajo 4 de noviembre 2021 Anexo V. (Acuerdo a nivel nacional y ratificado por el comité de empresa).

Disposiciones finales

Primera. Derogación.

Quedan derogados y sustituidos por las condiciones de este Convenio cuantos pactos, acuerdos usos y costumbres han venido regulando las relaciones entre las partes.

Segunda. Descripción de nuevos conceptos salariales.

Las tablas salariales están formadas por tres niveles para cada uno de los grupos profesionales; Nivel I, Nivel II y Nivel III.

El Nivel I del grupo profesional es el que le corresponde al trabajador al ser clasificado por primera vez en dicho grupo.

El Nivel III se consigue mediante la promoción económica en el mismo Grupo tras permanecer el trabajador adscrito en dicho grupo profesional durante un periodo de 2 años, salvo en los casos de promoción a otro Grupo profesional con carácter previo.

El objetivo de dichos valores es garantizar una adecuada progresión retributiva dentro del puesto, sin que exista ninguna vinculación a la cualificación o experiencia del trabajador, sino exclusivamente al número de años de ejercicio de una ocupación,

Asimismo, se garantizará por parte de la Empresa que a los 12 meses de adscripción en un determinado grupo profesional los trabajadores percibirán el equivalente al salario de Nivel II, equivalente al 50% de la diferencia entre el del Nivel I y Nivel III.

La fecha efecto de aplicación del incremento salarial que en su caso proceda de conformidad con lo recogido en los párrafos previos, será la del mes de cumplimiento del requisito de permanencia como adscrito en un determinado Grupo profesional (1 o 2 años), si bien el pago efectivo en nómina se realizará en los meses de julio y diciembre del año de vencimiento, con carácter retroactivo a la fecha en que se cumpla el grado de permanencia.

Las reglas a seguir para la distribución del salario de cada uno de los empleados en el grupo profesional que le corresponda de acuerdo con la clasificación realizada en la Comisión Paritaria y el Manual de Valoración de Puestos, será la siguiente:

Si el salario total que percibe actualmente el empleado, excluido Horas Extras, Prima Variable de Ventas y el plus ex vinculación, es igual o mayor al salario del Nivel I del grupo que le corresponda, pero menor que el salario de Nivel III del grupo profesional, se encuadrará en el salario del Nivel I del grupo, percibiendo además el denominado “Complemento Salario Base” cuyo valor resultará por diferencia entre el salario del Nivel I del grupo y el salario que percibe en la actualidad, y además el plus ex vinculación, que le corresponda.

El “Complemento Salario Base” será compensable y absorbible en lo necesario hasta alcanzar el valor del Nivel III en el grupo profesional.

En los casos en los que, se produzca una promoción profesional que implique el ocupar un puesto de trabajo de un grupo profesional superior al que viniera ostentando hasta ese momento, el salario que percibirá en el momento de la promoción será el equivalente al Salario del Nivel III del grupo del que promociona, más el 50% de la Diferencia entre el salario del Nivel III del grupo del que parte y al que promociona (Nivel III). Asimismo, a los 12 meses su salario será el 100% del Salario del Nivel III del grupo al que haya promocionado.

Las promociones profesionales a las que hace referencia el párrafo anterior tendrán lugar en los meses de enero y julio de cada año, aunque se aplicará con carácter retroactivo, si corresponde, a la fecha efectiva de la citada promoción.

Si el salario total que percibe actualmente el empleado, excluido Horas Extras, Prima Variable de Ventas, el plus ex vinculación, es igual o mayor al salario del Nivel III del grupo que le corresponda, se encuadrará en el salario del Nivel III de dicho grupo, y la diferencia le será abonada en concepto de “Complemento Salarial”; concepto salarial que no estará sujeto a revisión y podrá ser absorbible con cargo a las sucesivas promociones profesionales, y además percibirá el plus ex vinculación, que le corresponda.

Si el salario total que percibe actualmente el empleado, excluido Horas Extras, Prima Variable de Ventas, el plus ex vinculación, es superior al salario del Nivel III y éste es inferior al concepto “salario base” que percibía como empleado del área Sistemas Industriales, en función al Grupo Profesional ocupado a la fecha de entrada en vigor del VII Convenio ESIND (antiguo SISTEMAS INDUSTRIALES) con anterioridad a la nueva clasificación profesional, percibirá la diferencia entre el concepto “salario base” y salario del Nivel III que le corresponda en el grupo profesional en el que quede encuadrado, como “Complemento Antiguo Salario Base”. Y percibirá además el plus ex vinculación, que le corresponda.

Por lo expuesto los conceptos salariales son los siguientes:

- “Complemento Salario Base”, que estará sujeto al mismo incremento que el acordado para el salario base, que es el resultante de la diferencia entre el salario del Nivel I y el que percibe en la actualidad, si este último es menor que el salario del Nivel III de grupo.

El “Complemento Salario Base” quedará absorbido en lo necesario formando a pasar parte del Salario Base, cuando la suma de ambos alcances el valor de consolidación.

- “Complemento Salarial”, resultante de la diferencia entre el salario que percibe en la actualidad y el salario del Nivel III.

- “Complemento Antiguo Salario Base”, que estará sujeto al mismo incremento que el acordado para el salario base, que resulta de la diferencia entre el antiguo “salario base” y el salario del Nivel III.

El “Complemento Antiguo Salario Base” quedará absorbido en lo necesario en los supuestos de promoción profesional en el futuro a grupos superiores.

El personal de nueva contratación en la empresa será encuadrado en el Grupo Profesional que le corresponda en función de su Puesto de Trabajo y de acuerdo con el Manual de Valoración, percibiendo el Salario del Nivel I en el grupo profesional, y siéndole de aplicación las reglas generales relacionadas anteriormente para su acomodo al Salario del Nivel III.

Disposición transitoria

Primera

Para los empleados procedentes del Pacto ESEL (anterior Pacto del Negocios de Electrificación) que con fecha 1 de enero de 2015 se integran en el nuevo Convenio del centro de trabajo de SQV.

Clasificación Profesional

Sin perjuicio de lo establecido en el procedimiento de clasificación profesional recogido en el convenio, el proceso de encuadramiento del personal proveniente de ESEL (anterior Pacto del Negocios de Electrificación) de acuerdo a categorías profesionales al del convenio del centro de trabajo de SQV de acuerdo a grupos profesionales, se dará a conocer a la Comisión Paritaria de Grupos Profesionales de este Convenio pudiendo hacer ésta los comentarios que considere al respecto.

Para el personal proveniente del pacto de ESEL (anterior Pacto del Negocios de Electrificación) se considerará la antigüedad en su puesto a los efectos de clasificación a los Grupos profesionales.”

ANEXO I

ACUERDO CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO DE TORRENT DEL L'OLLA A SANT QUIRZE DEL VALLÉS

(Consultar documento original)

ANEXO II

ACUERDO DE PROCEDIMIENTO DE TRASLADO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE GAVÁ A SANT QUIRZE DEL VALLES.

(Consultar documento original)

ANEXO III

TABLAS SALARIALES 2021

Incremento Lineal 450 EUR

Grupo 1	Nivel I	39.672
	Nivel II	44.456
	Nivel III	49.241
Grupo 2	Nivel I	30.124
	Nivel II	32.982
	Nivel III	35.841
Grupo 3	Nivel I	26.312
	Nivel II	28.218
	Nivel III	30.123
Grupo 4	Nivel I	24.406
	Nivel II	26.278
	Nivel III	28.151
Grupo 5	Nivel I	23.331
	Nivel II	24.788
	Nivel III	26.246
Grupo 6	Nivel I	22.655
	Nivel II	23.020
	Nivel III	23.386
Grupo 7		22.407

ANEXO IV
HORAS EXTRAS, HORAS DE VIAJE Y PLUS 2021

Los importes de Horas Extras (A), Plus (B) y Horas de Viaje (C), a partir del día 1 de enero de 2021 (Incremento 0,6% para el año 2021) serán los siguientes:

CATEGORIA CONV. ESIND (antiguo SISTEMAS INDUSTRIALES)	H. Extra (A)	Plus (B)	H. Viaje (C)
Grupo 2	21,37	6,48	14,28
Grupo 3	21,37	6,48	14,28
Grupo 4	19,08	6,48	14,28
Grupo 5	19,08	6,48	14,28
Grupo 6	18,04	6,48	14,28
Grupo 7	18,04	6,48	14,28

A los empleados a los que les era de aplicación el VI Convenio colectivo ABB Sistemas Industriales hasta el 31 de diciembre de 2002, y que a la entrada en vigor de este VII Convenio vinieran percibiendo un precio de Hora Extra superior al que les resulte de aplicación una vez encuadrados en los Grupos Profesionales, se les compensará mensualmente con la diferencia que exista entre el precio de Hora Extra que les era de aplicación a la entrada en vigor de este Convenio y el nuevo precio de Hora Extra a aplicar, durante la vigencia de este nuevo Convenio Colectivo. La diferencia resultante se abonará bajo el concepto "Plus Diferencia Gratificación Dedicación".

El concepto Plus corresponde al complemento adicional al precio de la hora extra, o que no siéndolo, se preste entre las 10 de la noche y las 06 de la mañana en días laborables, así como las horas trabajadas en sábados, domingos y festivos.

También se percibirá este plus cuando por necesidades de ejecución de los proyectos y servicios requeridos por clientes, no se puedan efectuar dos semanas consecutivas de vacaciones dentro del período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto. El abono de este plus se efectuará en la nómina del mes de octubre.

ANEXO V
ACTA FINAL DE ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA.
(Consultar documento original)

Barcelona, 19 de setembre de 2022
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada