



RESOLUCIÓ de 9 de maig de 2025, 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) per als anys 2024 a 2027 (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 les persones treballadores el dia 15 d'octubre de 2024, 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 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 392/2024, de 15 d'octubre, 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) per als anys 2024 a 2027 (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 de text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DEL CENTRE DE TREBALL DE SANT QUIRZE DEL VALLÈS (BARCELONA)
D'ASEA BROWN BOVERI SA, PER ALS ANYS 2024-2027

CAPÍTOL I
Àmbit, Vigència,
Prelació de Normes i Garanties

Article 1r. 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 2n. Àmbit Personal

Queden excloses de l'àmbit personal del conveni aquelles persones empleades d'ABB que estiguin valorades amb graus 1 a 10 del Global grading system. No obstant això, s'aplicarà als graus 1 a 10 la regulació recollida en aquest Conveni relativa al calendari laboral, les activitats socials, els permisos retribuïts, la cantina i l'ajuda menjar de l'article 25.

*El Global grading és el sistema de valoració de llocs intern, utilitzat en el Pla d'Igualtat.

Article 3r. Durada i Vigència

La vigència del Conveni serà de quatre anys a comptar del dia 1 de gener de l'any 2024 fins al dia 31 de desembre de l'any 2027.

Article 4t. 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 5è. *Absorció, Derogació i Prelació 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 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 2022 -2024 (codi de conveni 08002545011994) i a les seves revisions normatives.

Article 6è. *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 7è. *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 de les persones assessores externes o internes que considerin oportunes i designin expressament.

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

Article 8è. *Comissió Paritària. Competències*

Són competències específiques de la Comissió Paritària les següents:

8.1 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.

8.2 Mediar o arbitrar en el tractament i solució de totes les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu o que comprenguin una pluralitat de persones treballadores 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.

8.3 Vigilància del compliment del que s'ha pactat.

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

8.5 Facultat d'interpretació del contingut acordat del present Conveni col·lectiu..

8.6 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.

8.7 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.

8.8 Intervenir en els procediments que estableix els articles 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 9. *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 10è. *Clàusula d'Inaplicació de les Condicions de Treball*

10.1 Les condicions econòmiques del Conveni obliguen, en la seva condició de mínims legals, tots les persones treballadores inclosos en el seu àmbit d'aplicació funcional, personal o temporal.

10.2 Sense perjudici de l'anterior, per acord entre la direcció d'empresa i la representació legal de les persones treballadores, 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.

10.3 En els supòsits d'absència de representació legal de les persones treballadores 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.

10.4 En els supòsits d'inaplicació salarial, l'acord haurà de determinar la retribució a percebre per les persones treballadores 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.

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

10.6 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 11è. *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 de la persona treballadora 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 12è. *Salari*

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

Article 13è. *Complement Salarial*

S'abonaran com a complement salarial les quantitats que els empleats i empleades 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 14è. *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 15è. *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 produeixin, 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/les empleats/des 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/les empleats/des 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/les empleats/des que actualment realitzen aquestes funcions.

– Els/les empleats/des 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/les empleats/des, 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 18 del present Conveni.

Article 16è. *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, la persona treballadora, 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 17è. *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 18è. *Increment Salarial*

Durant la vigència del present conveni es realitzaran els increments salarials atenent el següent esquema:

- a) Les taules salarials del conveni s'incrementaran segons l'IPC de l'any anterior.
- b) La pujada salarial s'aplicarà sobre el salari brut anual. Aquest increment es distribuirà entre la pujada de les taules de conveni indicada en el punt anterior i l'increment del complement salarial del lloc per la resta de la pujada. Els/les empleats/des rebran la pujada que correspongui segons el rang de SBA que tinguin registrat l'1 de gener de l'any al qual s'aplica la pujada.
- c) La pujada salarial s'aplicarà pel departament de nòmines i d'acord amb els següents percentatges de pujada i rangs salarials:

- Fins a 55.000€ (SBA): 110% de l'IPC
- De 55.001€ a 70.000€ (SBA): IPC
- >70.001€: 85% de l'IPC

En el cas que l'IPC sigui <0,6%, tot el SBA s'incrementarà un 0,6% si l'EBITDA operatiu és positiu.

Increment dels imports d'acord amb l'IPC de l'any anterior: quilometratge, ajuda menjar, guàrdies.
En cas d'IPC negatiu es manté el mateix import de l'any anterior.

Increment de l'IPC de l'any anterior en hores extres, hores de viatge, plus B (annex IV), plus ex vinculació i premis de fidelitat. En el cas que l'IPC sigui <0,6%, s'incrementarà un 0,6% si l'EBITDA operatiu és positiu. L'actualització de taules d'hores i plusos serà signada anualment per l'empresa i el Comitè.

Increment de dietes segons l'acta final de l'acord del conveni del 15 d'octubre del 2024.

Article 19è. *Prima Personal Sense Gratificació*

Prima per a les persones treballadores del centre de Sant Quirze del Vallès que no tinguin dins del seu esquema retributiu bonus/scorecard/qualsevol altre tipus de sistema de compensació variable.

El cobrament de la prima estarà vinculat al compliment de l'EBITDA Operatiu d'ABB Espanya d'acord amb els següents termes:

- 400€ si el resultat d'ABB Espanya (EBITDA Operatiu) és positiu en l'exercici de l'any.
- 500€ si l'EBITDA Operatiu d'ABB Espanya es troba entre el 80% i el 100% del pressupostat.
- 600€ si l'EBITDA Operatiu d'ABB Espanya supera el 100% del pressupostat.

Els imports es mantindran durant la vigència del conveni.

En el cas que no es compleixi cap objectiu de l'EBITDA Operatiu, cada empleat/ada rebrà 100€.

L'import serà abonat proporcionalment al període en què les persones empleades romanguin a la companyia durant l'exercici en què es meriti la prima. Les dates de meritació de la Prima especial sense bonus seran al març del 2025, març del 2026, març del 2027 i març del 2028.

CAPÍTOL III **Percepcions Assistencials i Pagament**

Article 20è. *Sortides, Viatges i Dietes*

Quan per necessitats de l'empresa la persona treballadora 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 manutenció 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 21è. *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 l'any 2024 en 72,17€ i per als següents, s'aplicarà la pujada del IPC de l'any anterior durant la vigència del Conveni.

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 22è. *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 la persona treballadora afectada 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.

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 la persona treballadora 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 23è. *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€.

Es cobraran dues anualitats per defunció i incapacitat permanent absoluta, quatre en cas de defunció per accident i cinc en cas de defunció per accident de circulació. S'entendrà per anualitat l'import equivalent al seu salari brut anual de l'any.

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 24è. *Premi de Fidelitat*

Els/les empleats/des 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: 2.335€.
- Amb 35 anys d'antiguitat: 2.335€.

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 25è. *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/les treballadors/es amb fills o filles 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 34.000€ 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 de la persona treballadora sigui com a mínim del 33%, així reconegut per la Seguretat Social o organisme equivalent, que convisqui habitualment amb la persona treballadora, 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 a la persona treballadora per raó de tutela, guarda o acolliment, en els termes que preveu la legislació civil aplicable.

Així mateix, es considerarà que conviu amb la persona treballadora 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 2.600€ 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/a 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 de la persona treballadora 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/a. Si no, còpia del testimoni d'acceptació del càrrec de tutor davant el Jutjat en cas de persones vinculades al treballador/a per raó de tutela, o còpia de la resolució judicial o de l'entitat pública competent en el cas de persones vinculades al treballador/a per raó de guarda o acolliment.

Les persones treballadores 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 de la persona treballadora 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 26è. *Ajuda Menjar*

El servei serà sufragat per l'empresa, sempre que el cost màxim del servei no excedeixi els 9,28€ per empleat/ada i dia, amb actualització del cost del servei del menjador segons l'IPC de l'any anterior. En cas d'arribar-se a aquest import màxim, serà obligatòria la reunió de la taula negociadora per analitzar la situació i acordar les accions corresponents.

Els/les empleats/ades que realitzin treball a distància rebran l'import de 7,08€ diaris bruts durant els dies de treball a distància per a l'any 2024, amb actualització de l'IPC de l'any anterior.

L'import de l'ajuda es meritara únicament:

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

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

Article 27è. *Reconeixements Mèdics*

L'empresa ofereix a tot el personal la possibilitat de realitzar-se un reconeixement mèdic anual i tenir accés, per part dels homes majors de 45 anys, a una prova de PSA anual i a les dones a una revisió ginecològica bàsica (examen ginecològic, citologia i ecografia ginecològica) per a les dones del centre que ho sol·licitin, que inclogui:

- Exploració, citologia, ecografia ginecològica i exploració mamària
- Mamografia: es realitzarà per criteri mèdic abans dels 45 anys (bé per troballa en l'exploració o antecedents familiars amb consideració clínica) i sense antecedents familiars a partir dels 45 anys.

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

Article 28è. *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 per la persona treballadora.

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

A l'efecte que tots/es els/les treballadors/es 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 supeix la signatura de la persona treballadora 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 29è. *Beca Escolar*

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

CAPÍTOL IV Condicions de Treball

Article 30è. *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 31è. *Horaris*

La fixació dels horaris de treball i calendari laboral, durant la vigència del conveni, serà facultat de la direcció de l'empresa, havent de ser negociats amb els representants del personal. A cada Centre de treball s'establirà el Calendari laboral de cada any i la distribució de les hores efectives de treball.

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

Es concedeix al personal la següent flexibilitat, amb l'objectiu de conciliar la vida laboral i la personal.

- L'inici de la jornada laboral durant la jornada partida es circumscriurà entre les 07.30 i les 09.00 hores.
- L'inici de la jornada laboral durant la jornada intensiva que s'aplica els mesos de juliol i agost, així com els divendres de tot l'any, es circumscriurà entre les 07.45 i les 09.00 hores.

Normes d'ús de jornada flexible:

- La jornada flexible s'aplica a l'horari d'oficina; quan es presti servei a casa del client, s'ajustarà al calendari laboral acordat per l'any vigent.
- Excepcionalment, i de forma puntual i no permanent, el/la treballador/a podrà iniciar la seva jornada abans de les 07.30 hores, sempre que ho aprovi el seu superior immediat.
- El/la mànager tindrà la possibilitat de limitar la flexibilitat de 30 minuts d'aquest conveni (de 08.30 a 09.00) si acredita la impossibilitat d'aplicació de la mateixa per perjudicar el flux de treball.

Es podran concedir permisos no retribuïts per assumptes particulars, els quals, d'acord amb el seu comandament, podran ser recuperats (hores a compensar).

Un cop signat el conveni, si el Govern introduïssin una reducció de jornada que ens afectés durant la vigència d'aquest conveni, l'empresa i el RLPT es comprometen a acatar dita reducció, negociant-ho conjuntament si fos necessari.

Article 32è. *Vacances*

Els/les treballadors/des afectats/des 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/a, 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:

- pel col·lectiu d'ESIND, anteriorment de juliol a juny;
- i pel col·lectiu d'ESELIC 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 gaudir 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 a la persona treballadora de gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, la persona treballadora 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 la persona treballadora 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 la persona treballadora.

Article 33è. *Permisos Retribuïts*

La persona treballadora, amb avís previ i justificació, podrà absentar-se 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 següents millores:

- a) 1 dia natural addicional, a comptar des de la data del fet causant, en el supòsit de malaltia greu, hospitalització de cònjuges i fills/es.
- b) 10 dies naturals en els casos d'ingrés en UVI/UCI de familiars de primer grau de consanguinitat (fills, pare i mare) o cònjuge, i mentre duri el mateix. Aquesta llicència serà independent de qualsevol altra que es generi.

c) 2 dies naturals addicionals, a comptar des de la data del fet causant, en el supòsit de defunció de cònjuges i fills/es.

d) 1 dia natural addicional, a comptar des de la data del fet causant, en el supòsit de defunció de germans/es.

e) 1 dia natural, a comptar des de la data del fet causant, en el supòsit de defunció d'oncles i nebots.

f) 1 dia natural addicional, a comptar des de la data del fet causant, per trasllat habitual de domicili.

g) Ampliació de la naturalesa del permís recollit en l'article 63.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 es puguin utilitzar per a l'acompanyament al metge de capçalera o especialista en els següents casos:

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

Els permisos i llicències seran d'aplicació i en les mateixes condicions que els de les parelles de fet, sent necessària l'acreditació.

Els permisos i llicències seran d'aplicació i en les mateixes condicions que els/as fills/es per a les persones tutelades pel/la treballador/a, 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: s'afegeixen 2 dies més.

Aplicable als permisos recollits a l'apartat 63.f) del Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona, i revisions del mateix, així com a l'apartat a) d'aquest Conveni.

En cas d'estar realitzant treballs a l'estranger, les llicències començaran a comptar quan s'hagi tomat al domicili habitual. L'empresa es farà càrrec de les despeses generades per a la tornada al 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 aquesta duri, el/la treballador/a podrà gaudir dels dies de permís en dies diferents al del fet causant i següents, sempre que això no impliqui un increment dels dies laborables de permís.

En cas de discrepància en aquest article, es procedirà d'acord amb el que estableixen els articles 7, 8 i 9 d'aquest Conveni.

CAPÍTOL V

Organització del Treball

Article 34è. 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'avinença subscripta per ambdues parts el 31 de març de 2004, en la qual s'aprova el mapa de grups professionals que figura a la taula annexa, 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, etc.) i ha de mitjançar en la disconformitat.

(Continua a la pàgina següent)

No Avaluat	1	2	3	4	5	6	7
		Controller M	Controller S		Entrades /Sortides de Magatzem	Magatzem	
Direcció	Resp Dpt. M Comercial	Resp Dpt. S Comercial	Coordinador Divisió				
	Resp Dpt. M Enginyeria	Resp Dpt. S Enginyeria					
	Resp Dpt. M Operacions	Resp Dpt. S Operacions	Secretari Direcció				
	Resp Dpt. M I+D	Resp Dpt. S I+D	Responsable Compres				
			Tècnic de RH				
		Comercial Màster	Comercial Sènior				
			Tècnic Comercial Serv. M	Tècnic Comercial Serv. S			
			Suport. Tècnic de vendes Màster	Suport Tècnic de vendes Sènior			
		Cap de Projecte M	Cap de Projecte S				
		Responsable Tècnic Projecte Màster	Responsable Tècnic de Projecte Sènior				
		Responsable de posada en marxa Màster	Responsable 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 Qualitat	Administratiu Màster	Administratiu Sènior		
			Cap de Departament	Coordinador Grup / Administratiu	Telefonista		
			Analista informàtic		Tècnic Muntador		

Capítol VI Política d'Igualtat

Article 35è. *Pla d'Igualtat*

El contingut del Pla d'Igualtat, en vigor des de gener 2024, així com les seves revisions, seran una part integrant del present Conveni.

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 36è. *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

Disposició 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.

Disposició 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 a la persona treballadora 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 la persona treballadora adscrita 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 de la persona treballadora, 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 a les persones treballadores 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 cadascuna de les persones empleades 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 la persona treballadora, 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 la persona treballadora, 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; 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 la persona treballadora, 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/da de l'àrea de Sistemes Industrials, en funció del grup professional ocupat en la data d'entrada en vigor del VII Conveni ESIND 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.

Disposicions Transitòries

Disposició Transitòria Primera

Per al personal procedent del Pacte ESELC 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'ESELC 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'ESELC es considerarà l'antiguitat en el seu lloc a l'efecte de la classificació als grups professionals.

(Continua a la pàgina següent)

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 DE 2024

Grup	Nivell	Salari Base Anual 2024
Grup 1	Nivell I	46.212
	Nivell II	51.766
	Nivell III	57.318
Grup 2	Nivell I	35.131
	Nivell II	38.449
	Nivell III	41.767
Grup 3	Nivell I	30.708
	Nivell II	32.919
	Nivell III	35.130
Grup 4	Nivell I	28.495
	Nivell II	30.668
	Nivell III	32.842
Grup 5	Nivell I	27.247
	Nivell II	28.939
	Nivell III	30.631
Grup 6	Nivell I	26.464
	Nivell II	26.887
	Nivell III	27.312
Grup 7		26.176

ANNEX IV HORES EXTRES, HORES DE VIATGE I PLUS 2024

Els imports d'hores extres (A), plus (B) i hores de viatge (C) a partir del dia 1 de gener de 2024 (increment 3,10% per a l'any 2024) seran els següents:

Categoria Conv. ESIND	H. extra (A)	Plus (B)	H. viatge (C)
Grup 2	24,80	7,51	16,57
Grup 3	24,80	7,51	16,57
Grup 4	22,15	7,51	16,57
Grup 5	22,15	7,51	16,57
Grup 6	20,93	7,51	16,57
Grup 7	20,93	7,51	16,57

A les persones empleades les 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 DISTÀNCIA

Reunida la comissió negociadora de les condicions del treball a distància regulat per la Llei 10/2021 de 9 de juliol en Asea Brown Boveri SA, s'ha arribat als següents acords,

Acord de condicions de treball a distància

- Preàmbul

La transformació digital està donant lloc a una nova cultura de treball. El lloc i la forma de treball evoluciona i per tant és necessari dotar-se de modalitats alternatives i flexibles d'organització del treball a fi d'afavorir la creació de valor, desenvolupament de la innovació i la conciliació de la vida professional, personal i familiar, tot això garantint la seguretat, la privacitat i el compliment regulador.

Dins d'aquest context i sota el marc legal establert pel Llei 10/2021 de 9 juliol es desenvolupa el present acord sobre condicions de treball a distància en ABB en els centres de treball en els quals sigui aprovat per la RLT i l'empresa, traslladant-se el seu contingut al conveni del centre.

- Àmbit d'aplicació

L'aplicació de l'acord de treball a distància es restringeix a aquells llocs de treball que no requereixin presència física per al seu acompliment, la qual cosa exclou el treball a distància per naturalesa de l'activitat.

Els contractes a distància que estiguin vigents i formalitzats amb anterioritat al present acord es mantindran amb les condicions acordades en els contractes formalitzats si anessin més beneficioses que el present acord.

- Definició de treball a distància, teletreball i treball presencial

Definició de teletreball, treball a distància i treball presencial segons consta en el article 2 Llei 10/2021 de 9 juliol.

Com a criteri general el temps de treball a distància serà d'un 40% del temps de treball, distribuït en dos dies per setmana a acordar entre la persona treballadora i la seva manager directe.; Aquest criteri s'aplicarà com a regla general, però podrà ser modificat mitjançant acord individual entre la persona treballadora i la seva manager reflectit en l'acord que es formalitzi per a cada empleat i empleada d'acord amb les següents normes:

- És possible modificar aquest percentatge amb un límit mínim del 20% podent estendre's fins a un 100% del temps de treball.
- Acordar una distribució de dies d'assistència al centre distinta al criteri general (dos dies per setmana)
- Acordar la possibilitat d'aplicar teletreball de manera parcial en la mateixa jornada sent una part presencial i una altra part en la modalitat de treball a distància.
- El manager pot canviar la planificació de dies de presència en l'oficina per a atendre una necessitat concreta, preavisant el dia anterior al dia del canvi.
- Existirà la possibilitat de canvi en qualsevol moment i sense restricció si les dues parts estan d'acord.
- Flexibilitat d'horari dins de la flexibilitat regulada pel conveni col·lectiu.

Igualtat de tracte, d'oportunitats i no discriminació: ABB es compromet al compliment de les obligacions i respecte de dret recollits en el article 4 Llei 10/2021 de 9 juliol.

El desenvolupament de qualsevol de les modalitats de treball a distància i teletreball serà el que la persona treballadora vingués desenvolupant habitualment de manera presencial, ja sigui referent a jornada, horari, vacances i altres condicions, prenent com a referència l'horari vigent a cada moment en el centre de treball

al qual s'adscriu la persona treballadora, mantenint-se l'obligació de la persona treballadora de continuar presentant la justificació de permisos retribuïts, llicències, vacances, malaltia i qualsevol altra situació anàloga a les anteriors.

Acord sobre treball a distància i teletreball

Totes les modalitats de treball a distància i teletreball tenen caràcter voluntari per a la persona treballadora i ABB.

Una vegada acordat, per totes dues parts, el seu interès a desenvolupar part de la seva activitat laboral en règim de treball a distància o teletreball, i complint els requisits exigits per a això, s'acordarà i formalitzarà un acord per escrit per a recollir els termes de cada modalitat, aquest acord haurà de formalitzar-se abans que s'iniciï el treball a distància i es lliurarà una còpia a la RLT en un termini no superior a deu dies des de la seva formalització. Aquest acord, el signaran la persona treballadora, el seu responsable i el HRBP. L'acord tindrà com a contingut el marcat indicat en el article 7 de la Llei 10/2021 de 9 juliol.

1. Sol·licitud del treball a distància o teletreball

La sol·licitud de qualsevol de les modalitats de treball a distància podrà realitzar-se en qualsevol moment de l'any, mitjançant el corresponent document de sol·licitud que es defineixi i que es remetrà al manager amb còpia al HRBP i al comitè d'empresa (en la figura del president o secretari) o delegats de personal del centre.

D'acord amb el principi de voluntarietat de totes dues parts, li empresa delega en el manager la capacitat de decisió sobre la sol·licitud de la persona treballadora.

En cas de denegar-se la sol·licitud, el manager indicarà la raó per la qual es rebutja la sol·licitud de teletreball.

El termini estipulat per a la resolució de la sol·licitud serà com a màxim 30 dies naturals des del lliurament de la sol·licitud.

Totes les contestacions a les sol·licituds tant acceptades com rebutjades es traslladaran al comitè d'empresa o delegat de personal del centre.

2. Durada del treball a distància i del teletreball

L'inici de la modalitat del treball a distància i del teletreball es farà efectiva mitjançant l'acceptació i signatura del corresponent acord entre la persona treballadora i l'empresa que es renovarà anualment de mode tàcit, tret que les parts acordin el contrari, i en aquest cas hauran d'acordar-ho en els mateixos terminis que s'estipulen en la sol·licitud.

3. Revocació de la modalitat del treball a distància i del teletreball

L'acord de treball a distància, d'acord amb el article 5 de la Llei 10/2021 de 9 juliol, és reversible per a l'empresa i per a la persona treballadora. El termini estipulat per a la comunicació de la revocació de l'acord serà d'1 mes per a totes dues parts.

L'exercici de la revocació per la persona treballadora o per l'empresa no impedirà la possibilitat d'efectuar la sol·licitud per la persona treballadora o la seva acceptació per l'empresa en el futur.

4. Conservació de l'espai assignat en el centre de treball

Els empleats i empleades durant el temps de treball presencial en les oficines de la companyia tindran un lloc de treball amb els mitjans necessaris que garanteixin les condicions ergonòmiques requerides per al desenvolupament del seu treball. El lloc no ha de ser assignat de manera nominativa i permanent, sinó que podrà ser d'assignació aleatòria cada dia que es faci el treball presencial (pool de llocs).

En els casos de llocs de treball que no realitzin teletreball i tinguin presència permanent en les oficines podrà donar-se l'assignació de lloc fix de treball, sempre que sigui possible i compatible amb el sistema de pool de llocs de la resta d'empleats i empleades.

Pàrquing: els criteris d'ús de places d'aparcaments actuals romandran tret que derivat dels nivells d'ocupació dels edificis la companyia decideixi adaptar-los en el futur per a optimitzar el seu ús;

5. Mitjans que ABB disposa per a la persona treballadora.

ABB posarà a la disposició del personal els mitjans necessaris per a poder desenvolupar el seu treball a distància.

L'inventari de mitjans que tindrà la persona treballadora en el seu lloc.

Nota (1): Mitjans que disposarà la persona treballadora i que els traslladarà els dies de treball presencial al centre o en cas de treball a distància al lloc en el qual es realitzi.

- Portàtil (1)
- Ratolí (1)
- Teclat (1)
- Auriculars (1)
- Dockstation (1)
- Elements ergonòmics (com ara catifa pel ratolí, reposacanells, reposapeus) (1)
- Consumibles
- Telèfon mòbil (1)
- Pantalla:

 - Pantalla en el lloc de realització del treball a distància;
 - En el centre de treball: ABB garanteix la disponibilitat d'una pantalla en el centre sempre que es treballi presencialment (podent donar-se diferents models: pool de pantalles, pantalles assignades, etc)

- Taula:

 - Sol·licitud de l'empleat, es valorarà la viabilitat.
 - En el centre de treball: ABB garanteix la disponibilitat d'un lloc de treball en el centre sempre que es treballi presencialment (podent donar-se diferents models: pool, assignats, etc).

- Cadira:

 - Sol·licitud de l'empleat es gestionarà el transport des del centre.
 - En el centre de treball: ABB garanteix la disponibilitat en el centre sempre que es treballi presencialment (podent donar-se diferents models: pool, assignades, etc.).

- Connexió a internet a través d'un encaminador sense fil que lliurarà la companyia. La disponibilitat d'aquest mitjà exclou la compensació de les despeses d'internet. Si es donés el cas de no tenir cobertura amb el proveïdor habitual, ABB buscarà la solució per a garantir la connexió a internet.

El suport tècnic i informàtic, així com el manteniment dels equips i accessoris utilitzats per la persona treballadora correran per compte de ABB. Qualsevol consulta o necessitat de suport es gestionarà a través dels sistemes de suport informàtics corporatius telemàtics. Serà responsabilitat de la persona treballadora assegurar que es duen a terme totes les actualitzacions de programari necessàries i posades a disposició per ABB, per a garantir la protecció de la informació.

6. Despeses ocasionades pel treball a distància o teletreball

Mensualment s'abonaran els gats de manera proporcional al temps (%) de teletreball reflectit en el contingut de l'acord (article 7 RDL 28/2020 de 22 setembre) i prenent com a base l'import de 40€ mensuals per a un 100% de temps de treball a distància. Els dies de vacances no reportaran la compensació de despeses. Les quanties anteriorment esmentades seran revaloritzades, anualment, conforme a l'IPC. En cas de IPC negatiu l'import es mantindrà invariable.

L'import s'abonarà mensualment d'acord amb el percentatge de teletreball acordat en l'acord individual de teletreball, per la qual cosa, per simplicitat en la gestió i el pagament, no es contemplaran variacions que poguessin ocórrer en un mes concret en relació al percentatge acordat.

El mes d'agost no s'abonaran les despeses de teletreball.

La tributació i cotització de la citada compensació de les despeses es regularà pel marc jurídic aplicable a cada moment. En cas de canvi d'aquest marc regulador les parts valoraran la forma en la qual afecta l'import de la compensació.

Quan es requereixi la presència de l'empleat o empleada en el centre en dies planificats com de treball a distància, el manager haurà de preavisar amb 1 dia d'antelació. En el cas que l'empleat o empleada per raons de distància no pugui desplaçar-se en el temps requerit, es considerarà causa justificada per a no complir amb aquest termini, prenent-se el temps necessari per al desplaçament. Els costos associats tant al desplaçament com a la manutenció correran íntegrament a càrrec de l'empleat.

7. Organització del treball

Els empleats que desenvolupin treball a distància estaran adscrits a un centre de treball, mantenint tots els drets i obligacions que es derivin d'aquesta adscripció, d'acord amb el article 7.e) de la Llei 10/2021 de 9 juliol i article 13 ET

8. Sistema de fitxatges

D'acord amb el Reial Decret Llei 8/2019 que va establir l'obligatorietat per a l'empresa de garantir el registre diari de la jornada, es manté, per a aquelles persones treballadores que facin ús d'alguna de les modalitats de treball a distància o teletreball, l'obligatorietat de registrar l'inici i fi de l'activitat diària, així com la pausa de menjar, en els mateixos termes en els quals es realitzava abans d'adscriure's a qualsevol de les modalitats de treball a distància o teletreball a través del sistema de fitxatges MyWEBTime.

Per això, tota prolongació de jornada per a ser computable com a extensió del temps normal de treball, haurà de ser aprovada prèviament pel manager jeràrquic i es compensarà econòmicament com a hores extraordinàries o períodes de descans segons les normes i criteris continguts acordats sobre registre diari de jornades.

9. Espai en el qual es desenvolupa el treball a distància o teletreball.

La persona treballadora es compromet a informar, a l'inici de l'acord de treball a distància o teletreball del lloc o llocs en els quals durà a terme l'activitat laboral, els quals hauran de complir els requisits per al desenvolupament normal de l'activitat laboral en les màximes condicions de seguretat i salut segons la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Així mateix, la persona treballadora notificarà qualsevol canvi de lloc de treball que haurà de ser avaluat per l'empresa en termes de seguretat i salut.

10. Formació específica per al treball a distància o teletreball

La persona treballadora haurà de realitzar formació específica en línia en matèria de Prevenció de Riscos laborals.

A més de la formació anterior, es posarà a la disposició de la persona treballadora formació en línia directament relacionada amb el treball no presencial i la gestió d'equips en remot, per a aquelles persones treballadores que supervisin equips.

11. Confidencialitat

La persona treballadora es compromet a guardar la més estricta discreció, confidencialitat i secret sobre les informacions i dades posades a la seva disposició a conseqüència de l'exercici de l'activitat laboral. Igualment ha de ser diligent a preservar aquest deure respecte a les persones que habiten amb ella, tot això en compliment igualment de la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre de Protecció de Dades de caràcter personal.

Les persones treballadores tindran dret a la protecció de la seva intimitat en l'ús dels dispositius digitals llocs a la seva disposició per ABB que podrà establir criteris d'utilització dels dispositius digitals, respectant en tot cas els estàndards mínims de protecció de la seva intimitat d'acord amb els usos socials i els drets reconeguts constitucional i legalment. En la seva elaboració hauran de participar els representants de les persones treballadores. L'accés per ABB al contingut de dispositius digitals respecte dels quals hagi admès el seu ús amb finalitats privats requerirà que s'especifiquin de mode precís els usos autoritzats i s'estableixin garanties per a preservar la intimitat de les persones treballadores, com ara, si és el cas, la determinació dels períodes en què els dispositius podran utilitzar-se per a fins privats. Les persones treballadores hauran de ser informades dels criteris d'utilització als quals es refereix aquest apartat.

Drets i obligacions individuals i col·lectius de persones treballadores en la modalitat de treball a distància i teletreball

Tota persona treballadora que exerceixi alguna modalitat de treball a distància o teletreball mantindrà exactament els mateixos drets i obligacions tant individuals com col·lectives, garantint-se en tot moment els mateixos termes, condicions i garanties aplicables a la resta de les persones treballadores que puguin realitzar les seves funcions d'una forma presencial en el centre de treball.

L'empresa haurà de subministrar a la representació legal de les persones treballadores els elements precisos per al desenvolupament de la seva activitat representativa, entre ells, l'accés a les comunicacions i adreces electròniques d'ús en l'empresa i la implantació del tauló virtual.

Així mateix, tota persona treballadora que exerceixi alguna modalitat del treball a distància o de teletreball es beneficiarà igualment de la mateixa cobertura, en cas d'accident de treball i de malaltia, amb les mateixes garanties que qualsevol altra persona treballadora que no està en situació de treball a distància o de teletreball, havent d'informar el seu responsable jeràrquic, EHS i a RH de qualsevol accident que es produeixi, així com aportar els comunicats de baixa o confirmació si la persona treballadora es troba en situació d'incapacitat temporal.

ABB garanteix que qualsevol que sigui la modalitat de treball a distància o teletreball triada, no pot comportar sancions ni pot influir negativament en els processos de promoció, avaluació i valoració de les persones treballadores.

ABB vetllarà igualment per qualsevol discriminació, directa o indirecta, particularment per raó de sexe, de les persones treballadores que presten serveis en qualsevol de les modalitats reflectides en el present document.

Seguretat i Salut Laboral

ABB facilitarà la informació en matèria de prevenció de riscos laborals prèviament a l'inici del programa, amb les recomanacions en matèria de prevenció de riscos laborals necessàries per al desenvolupament del treball a distància.

Els empleats i empleades realitzaran l'autoavaluació dels riscos dels llocs indicats en l'acord de treball a distància signat.

Si l'empleat o empleada canviés algun dels llocs de realització del teletreball haurà de comunicar-lo al seu manager i reflectir-lo en l'acord. Serà condició necessària que prèviament es realitzi l'autoavaluació del lloc de treball a incloure.

En aquells casos en els quals el resultat de l'autoavaluació el requereixi es podrà sol·licitar per l'empleat o empleada l'avaluació d'un tècnic de prevenció, realitzant-se l'avaluació de manera telemàtica.

En els casos que el resultat de l'avaluació de risc fos negativa, l'empleat o empleada haurà d'assistir presencialment al centre de treball.

Desconnexió digital

1. Principis en matèria de desconnexió digital i ordenació del temps de treball

Es concreten a continuació els Principis de la política interna de Desconnexió Digital, d'aplicació per a totes les persones treballadores de ABB España, sense perjudici de la possible adaptació de les mesures concretes per a adequar-se a les activitats específiques de les diferents àrees de l'empresa.

Primer: ABB reconeix el dret a la desconnexió digital de les seves persones treballadores com a element fonamental per a aconseguir una correcta gestió del temps de treball mantenint igualment una correcta conciliació de la vida personal, familiar i laboral de totes les seves persones treballadores.

Segon: ABB establirà a través d'una política interna una ordenació racional del temps de treball, així com de l'ús de les tecnologies i eines de comunicació i planificació del treball, respectant el compliment de la jornada laboral segons el calendari aplicable en cada centre de treball.

Tercer: ABB promourà accions de sensibilització / formació dirigides a comandaments i persones treballadores, a fi d'informar sobre els riscos, desafiaments i bones pràctiques relacionats amb l'ús de les eines digitals.

Quart: ABB garanteix que l'exercici d'aquest dret no pot comportar sancions ni pot influir negativament en els processos de promoció, avaluació i valoració de les persones treballadores.

2. Principals recomanacions a seguir per al compliment d'aquests principis:

ABB reconeix el dret de totes les persones treballadores de l'empresa a la desconnexió digital anés de la jornada laboral; igual que durant els temps de descans diari i setmanal, vacances, dies d'assumptes propis, lliurances, caps de setmana, permisos, incapacitats, reduccions de jornada, excedències; així com en els dies de descans per compensació. Amb la finalitat d'aconseguir el desenvolupament efectiu de la desconnexió digital s'indiquen les següents recomanacions a seguir pels empleats i empleades sempre que sigui possible.

- Comunicacions:

a) Els correus electrònics, anomenades de treball i enviament de missatges per plataformes de xat social han de fer-se dins de la jornada laboral establerta.

b) Les persones treballadores tindran dret a no llegir ni respondre cap comunicació fora del seu horari laboral.

c) S'utilitzarà l'enviament retardat de correus electrònics quan aquests s'enviïn fora de l'horari laboral.

d) En el període de durada de vacances, dies de lliure disposició, incapacitats, excedències, etc. serà recomanable deixar un missatge d'avís d'absència en la bústia del correu, indicant les dates previstes de l'absència, amb la finalitat d'organitzar una correcta gestió del treball.

- Reunions i formació:

a) La convocatòria de reunions de treball o formació presencial o telemàtica es realitzarà dins de la franja horària de coincidència de totes les persones treballadores i dins dels límits de la jornada laboral establerta en cada centre de treball.

b) Amb la finalitat de facilitar la conciliació de la vida personal i laboral, es recomana evitar les primeres i últimes hores de la jornada en la convocatòria de reunions. (per norma general no abans de les 09.00 hores i no després de les 16.00 hores).

c) Es reduirà el nombre de reunions tot el que sigui possible i es minimitzaran els desplaçaments.

d) S'optimitzarà la gestió de les reunions, sent rigorós amb l'agenda, i el temps programat.

e) Es tindran en consideració les particularitats de jornada, en matèria de conciliació, que apliquin a cadascuna de les persones treballadores participants en les reunions.

- L'empresa desenvoluparà comunicacions i formacions enfocades a difondre aquestes practica i principis, amb l'objectiu que tinguin un general coneixement per part de les persones treballadores i managers.

- Aplicació

a) El personal de ABB a Espanya tenen el deure i el dret d'aplicar aquestes normes i recomanacions.

b) Els managers i responsables d'equips tenen la responsabilitat de supervisar adequadament la seva aplicació.

- Entrada en vigor

La present política entrarà en vigor: l'1 de gener de 2022 o alternativament el moment en què s'acordi la finalització de l'acord de DT3 (sobre despeses de teletreball durant el covid) de forma anticipada a la seva data acordada.

- Seguiment i supervisió

A l'efecte del seguiment i supervisió del que es disposa en la present política, es constituirà una comissió de treball de caràcter paritari entre la Direcció de l'empresa i el Comitè d'Empresa o delegats de personal de cada centre de treball de ABB a Espanya. Aquesta comissió es reunirà quan sigui necessari a petició d'una de les parts. L'empresa lliurarà a la RLT present en la comissió, i sota petició d'aquesta, la llista actualitzada dels empleats que fan treball a distància i que per tant tenen signat l'acord individual de treball a distància del article 7 del Llei 10/2021 de 9 juliol

- Vigència

El present acord tindrà una durada de 3 anys. Una vegada finalitzada la vigència, es podrà recordar la pròrroga de la seva vigència.

Procediment acordat d'aprovació en els centres

– La comissió està constituïda per representants dels sindicats, però no té capacitat de vincular en els acords a tots els centres.

– En els centres on podrien vincular els acords que es prenguin (delegats sindicals amb majoria en els comitès dels centres), s'ha acordat que els acords per a ser vàlids han de ser aprovats en cada centre.

– El procediment d'aprovació per la representació unitària dels centres es decidirà per cada centre

– Clàusula de salvaguarda: L'empresa es reserva el dret a signar l'acord de manera definitiva i vinculant dependent del nombre de centres que s'adhereixin o ratifiquin el mateix.

– Els acords una vegada aprovats en els centres s'incorporaran com a acord col·lectiu a les normes de regulació del centre.

(Continua a la pàgina següent)

CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE SANT QUIRZE DEL VALLÈS (BARCELONA)
DE ASEA BROWN BOVERI SA, PARA LOS AÑO 2024-2027

CAPÍTULO I
**Ámbito, Vigencia,
Prelación de Normas y Garantías**

Artículo 1º. *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 2º. *Ámbito Personal*

Quedan excluidos del ámbito personal del convenio aquellas personas empleadas de ABB que estén valoradas con grados 1 a 10 del Global Grading System. No obstante, se les aplicará a los grados 1 a 10, la regulación recogida en este convenio relativa al calendario laboral, las actividades sociales, los permisos retribuidos, la cantina y la ayuda comida del artículo 25.

*El Global Grading System es el sistema de valoración de puestos interna utilizado en el Plan de Igualdad.

Artículo 3º. *Duración y Vigencia*

La vigencia del Convenio será de cuatro años a contar desde el día 1 de enero del año 2024 hasta el día 31 de diciembre del año 2027.

Artículo 4º. *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 5º. *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 2022-2024 (código de convenio 08002545011994) y las revisiones normativas de éste.

Artículo 6º. *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 7º. *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 las personas asesoras externas o internas que consideren oportunos y designen expresamente.

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

Artículo 8º. *Comisión Paritaria: Competencias*

Son competencias específicas de la Comisión paritaria las siguientes:

8.1 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.

8.2 Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo o que comprendan a una pluralidad de las personas trabajadoras 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.

8.3 Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

8.5 Facultad de interpretación del contenido acordado del presente Convenio colectivo.

8.6 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.

8.7 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.

8.8 Intervenir en los procedimientos establecidos en los artículos 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 9º. *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.

Artículo 10º. *Cláusula de Inaplicación de las Condiciones de Trabajo*

10.1 Las condiciones económicas del Convenio obligan, en su condición de mínimos legales, a todas las personas trabajadoras incluidos en su ámbito de aplicación funcional, personal o temporal.

10.2 Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la dirección de empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, 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.

10.3 En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras 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.

10.4 En los supuestos de inaplicación salarial, el acuerdo deberá determinar la retribución a percibir por las personas trabajadoras 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.

10.5 El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo.

10.6 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 11º. *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 de la persona trabajadora 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 12º. *Salario*

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

Artículo 13º. *Complemento Salarial*

Se abonarán como complemento salarial, las cantidades que los empleados y empleadas 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 14º. *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 15º. *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 ET los/as empleados/as asignados/as 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/as empleados/as que hubieran sido o sean contratados en el futuro con dicha obligación, así como por aquellas personas trabajadoras 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/as empleados/as que actualmente vienen realizando estas funciones.

Los/as empleados/as adscritos/as 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/as empleados/as, 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 18 del presente Convenio.

Artículo 16º. *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 22.00 de la noche y las 06.00 horas 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, la persona trabajadora, 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 17º. *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 18º. *Incremento Salarial*

Durante la vigencia del presente convenio se realizarán los incrementos salariales atendiendo al siguiente esquema:

- a) Las tablas salariales del convenio se incrementarán según el IPC del año anterior.
- b) La subida salarial se aplicará sobre el salario bruto anual. Este incremento se distribuirá entre la subida de las tablas de convenio indicada en el punto anterior y el incremento del complemento salarial del puesto por resto de la subida. Los/as empleados/as recibirán la subida que corresponda según el rango de SBA que tengan registrado el 1 de enero del año al que se aplica la subida
- c) La subida salarial se aplicará por el departamento de nóminas, y de acuerdo con los siguientes porcentajes de subida y rangos salariales:
 - Hasta 55.000€ (SBA): 110% del IPC
 - 55.001 a 70.000 (SBA): IPC
 - >70.001: 85% del IPC

En el caso de que el IPC sea <0,6%, todo SBA se incrementará un 0,6% si el EBITDA operativo es positivo.

Incremento de importes de acuerdo con el IPC del año anterior: kilometraje, ayuda comida, guardias, en caso de IPC negativo se mantiene el mismo importe del año anterior.

Incremento del IPC del año anterior en horas extras, horas de viaje, plus B (anexo IV), plus ex vinculación y premios de fidelidad, en el caso de que el IPC<0,6%, se incrementará un 0,6% si el EBITDA operativo es positivo.

La actualización de tablas horas y pluses serán firmadas anualmente por empresa y comité. Incremento dietas según acta final acuerdo convenio del 15 de octubre del 2024.

Artículo 19º. *Prima Personal sin Bonus*

Prima para las personas trabajadoras 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 EBITDA Operativo de ABB España de acuerdo con los siguientes términos:

- 400€ si el resultado de ABB España (EBITDA Operativo) es positivo en el ejercicio del año.
- 500€ si el EBITDA Operativo de ABB España está entre el 80% y el 100% del presupuestado.
- 600€ si el EBITDA Operativo de ABB España supera el 100% del presupuestado.

Los importes se mantendrán durante la vigencia del convenio

En el caso de no cumplirse ningún objetivo del EBITDA Operativo, cada empleado/a recibirá 100€.

El importe será abonado proporcionalmente al periodo en el que las personas empleadas 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 2025, marzo 2026 y marzo 2027, y marzo 2028.

CAPÍTULO III Percepciones Asistenciales y Pago

Artículo 20º. *Salidas, Viajes y Dietas*

Cuando por necesidades de la empresa la persona trabajadora 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 21º. *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 el año 2024 en 72,17€ y para los siguientes, se aplicará la subida del IPC del año anterior durante la vigencia del Convenio.

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 22º. *Complementos por IT (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 la persona trabajadora 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 o Paternidad

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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora, cuando se encuentre en IT 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 23º. *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€.

Se cobrará dos anualidades por fallecimiento e incapacidad permanente absoluta, cuatro en caso de fallecimiento por accidente y cinco en caso de fallecimiento por accidente de circulación. Se considerará anualidad el importe equivalente a su salario bruto anual del año.

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 24º. *Premio Fidelidad*

Los/as empleados/as 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 2024 son los siguientes:

- Con 25 años de antigüedad: 2.335€.
- Con 35 años de antigüedad: 2.335€.

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 25º. *Subsidio Familiar para Personas con Discapacidad*

La empresa subvencionará durante la duración de este Convenio los costos que, por los conceptos de enseñanza, readaptación o movilidad, tengan que afrontar los/as trabajadores/as con hijos/as o familiares de primer grado a su cargo, con discapacidad física o psíquica, 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 34.000€ 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 de la persona trabajadora sea como mínimo del 33%, así reconocido por la Seguridad Social u Organismo Equivalente, que conviva habitualmente con la persona trabajadora, 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 a la persona trabajadora por razón de tutela, guarda o acogimiento, en los términos previstos en la legislación civil aplicable.

Asimismo, se considerará que conviven con la persona trabajadora 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 2.600€ 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 de la persona trabajadora no se hubiera visto modificada respecto a años anteriores.

La documentación acreditativa de la situación del familiar del trabajador/a 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 de la persona trabajadora 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/a. En su defecto, copia del testimonio de aceptación del cargo de tutor/a ante el Juzgado en caso de personas vinculadas al trabajador/a por razón de tutela, o copia de la resolución judicial o de la entidad pública competente en el caso de personas vinculadas al trabajador/a por razón de guarda o acogimiento.

Las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora 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 26º. *Ayuda Comida*

Durante la vigencia de este Convenio, los/as trabajadores/as 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 15:00 horas.

El servicio será sufragado por la empresa, siempre que el coste máximo del servicio no exceda de los 9,28€ por empleado/a y día, con actualización del coste del servicio del comedor con el IPC del año anterior. En caso de alcanzarse dicho importe máximo, será obligatoria la reunión de la mesa negociadora para analizar la situación y acordar las correspondientes acciones.

Los/as empleados/as que realicen trabajo a distancia recibirán el importe de 7,08€ diarios brutos durante los días de trabajo a distancia para el año 2024, con actualización del IPC del año anterior.

El importe de la ayuda se devengará únicamente:

- En los casos de empleados/as 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 artículo 7.d) del acuerdo de trabajo a distancia firmado.
- Los/as empleados/as 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/as empleados/as 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 27º. *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 (examen ginecológico, citología y ecografía ginecológica) a las mujeres del centro que lo soliciten que incluya:

Exploración, citología, ecografía ginecológica y exploración mamaria Mamografía: se realizará por criterio médico antes de los 45 años (bien por hallazgo en exploración o antecedentes familiares con consideración clínica) y sin antecedentes familiares a partir de los 45 años.

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 28º. *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 la persona trabajadora.

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/as los/as trabajadores/as 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 de la persona trabajadora en el duplicado del recibo de salarios en cuanto a justificación del pago, sin perjuicio de eventuales reclamaciones a que haya lugar.

Artículo 29º. *Beca Escolar*

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

CAPÍTULO IV Condiciones de Trabajo

Artículo 30º. *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 31º. *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/a trabajador/a 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 la siguiente flexibilidad, con el fin de conciliar la vida laboral y la personal.

- El inicio de la jornada laboral durante la jornada partida se circunscribirá entre las 07:30 y las 09:00 horas.
- El inicio de la jornada laboral durante la jornada intensiva que se aplica los meses de Julio y agosto, así como los viernes de todo el año se circunscribirá entre las 07:45 y 09:00 horas.

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.
- Excepcionalmente, y de forma puntual y no permanente el/la trabajador/a podrá iniciar su jornada, antes de las 07:30 horas, siempre y cuando lo apruebe su superior inmediato.
- El/La mánager tendrá la posibilidad de limitar la flexibilidad de 30 minutos de este convenio (de 08:30 a 09:00) si acredita la imposibilidad de aplicación de la misma por perjudicar el flujo de trabajo.

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

Una vez firmado el convenio, si el Gobierno introdujese una reducción de jornada que nos afectase durante la vigencia de este Convenio, empresa y RLPT se comprometen a acatar dicha reducción, negociándolo conjuntamente si fuese preciso.

Artículo 32º. *Vacaciones*

Los/as trabajadores/as afectados/as 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 periodo estival.

Las vacaciones podrán realizarse para cada trabajador/a, de forma individual o en grupos, y de común acuerdo, en forma continuada o divididas en dos o más periodos, 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, anteriormente de julio a junio.
- Y para el colectivo de ESELC 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 la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.”

El disfrute de las vacaciones se realizará de mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora 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 la persona trabajadora.

Artículo 33º. *Permisos Retribuidos*

La persona trabajadora, 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) 1 día natural adicional, a contabilizar desde la fecha del hecho causante, en el supuesto de enfermedad grave, hospitalización de cónyuges e hijos/as.
- b) 10 días naturales en los casos de ingreso en UVI/UCI de familiares de primer grado de consanguinidad (hijos, padre y madre) o cónyuge y mientras dure la misma. Esta licencia será independiente de cualquier otra que se genere.
- c) 2 días naturales adicionales, a contabilizar desde la fecha del hecho causante, en el supuesto de fallecimiento de cónyuges e hijos.
- d) 1 día natural adicional, a contabilizar desde la fecha del hecho causante, en el supuesto de fallecimiento de hermanos.
- e) 1 día natural, a contabilizar desde la fecha del hecho causante, en el supuesto de fallecimiento de tíos y sobrinos.
- f) 1 día natural adicional, a contabilizar desde la fecha del hecho causante, por traslado habitual de domicilio.
- g) Ampliación de la naturaleza del permiso recogido en el artículo 63 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/as hasta 16 años e hijos/as con discapacidad sin límite de edad.
 - Padres y madres a partir de 75 años o dependientes de cualquier edad.
 - Cónyuge con discapacidad 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/as hijos/as para las personas tuteladas por el/la trabajador/a, siendo necesaria su acreditación.

- Distancia necesaria para generar días adicionales por desplazamiento:
 - Desplazamientos superiores a 100Km, se añaden 1 días más
 - Desplazamientos superiores a 200km, 2 días más.

Aplicable a los permisos recogidos en el apartado 63.f) del Convenio colectivo de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, y revisiones del mismo, así como al 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/la trabajador/a 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.

En caso de discrepancia en este artículo, se procederá de acuerdo con lo establecido en los artículos 7, 8 y 9 de este Convenio.

Capítulo V Organización del Trabajo

Artículo 34º. *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 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 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 recogidos en la tabla anexa, 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, etc.) y mediará en la disconformidad

No Evaluado	1	2	3	4	5	6	7
		Controller M	Controller S		Entradas /Salidas de Almacén	Almacén	
Dirección	Resp Dpto. M Comercial	Resp Dpto. S Comercial	Coordinador División				
	Resp Dpto. M Ingeniería	Resp Dpto. S Ingeniería					
	Resp Dpto. M Operaciones	Resp Dpto S Operaciones	Secretario Dirección				
	Resp Dpto. M I+D	Resp Dpto S I+D	Responsable Compras				
			Técnico de RH				
		Comercial Máster	Comercial Sénior				
			Técnico Comercial Serv. M	Técnico Comercial Serv. S			
			Soporte Técnico de ventas Máster	Soporte Técnico de ventas Senior			
		Jefe de proyecto M	Jefe de proyecto S				
		Responsable Técnico Proyecto Master	Responsable Técnico Proyecto Senior				
		Responsable de Puesta en marcha Máster	Responsable de Puesta en marcha Senior				
			Ingeniero de Servicio M	Ingeniero de Servicio S			
				Técnico / Máster	Técnico / Sénior		
			Ingeniero de Proyecto M	Ingeniero de Proyecto S			
			Coordinador Calidad	Administrativo Máster	Administrativo Sénior		
			Jefe de Departamento	Coordinador Grupo / Administrativo	Telefonista		
			Analista Informático		Técnico Montador		

CAPÍTULO VI Política de Igualdad

Artículo 35º. *Plan de Igualdad*

El contenido del Plan de Igualdad, en vigor desde enero de 2024 así como las revisiones sobre éste, serán parte integrante del presente convenio.

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 36. *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 202,1 anexo V (Acuerdo a nivel nacional y ratificado por el Comité de empresa).

Disposiciones Finales

Disposición Final 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.

Disposición Final 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 a la persona trabajadora al ser clasificada por primera vez en dicho grupo.

El Nivel III se consigue mediante la promoción económica en el mismo Grupo tras permanecer la persona trabajadora adscrita 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 de la persona trabajadora, 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 las personas trabajadoras 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 adscrita 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 una de las personas empleadas 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 la persona empleada, 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 la persona trabajadora, 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; 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 la persona empleada, 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 persona empleada del área Sistemas Industriales, en función al Grupo Profesional ocupado a la fecha de entrada en vigor del VII Convenio ESIND 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:

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

Disposición Transitoria Primera

Para el personal procedente del Pacto ESELC 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 ESELC 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 ESELC se considerará la antigüedad en su puesto a los efectos de clasificación a los Grupos profesionales.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO I
ACUERDO CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO DE TORRENT DE L'OLLA A SANT QUIRZE DEL
VALLÈS

(Consultar documento original)

ANEXO II
ACUERDO DE PROCEDIMIENTO DE TRASLADO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE GAVÀ
A SANT QUIRZE DEL VALLES

(Consultar documento original)

ANNEX III
TAULES SALARIALS DE 2024

Grupo	Nivel	Salario Base Anual 2024
Grupo 1	Nivel I	46.212
	Nivel II	51.766
	Nivel III	57.318
Grupo 2	Nivel I	35.131
	Nivel II	38.449
	Nivel III	41.767
Grupo 3	Nivel I	30.708
	Nivel II	32.919
	Nivel III	35.130
Grupo 4	Nivel I	28.495
	Nivel II	30.668
	Nivel III	32.842
Grupo 5	Nivel I	27.247
	Nivel II	28.939
	Nivel III	30.631
Grupo 6	Nivel I	26.464
	Nivel II	26.887
	Nivel III	27.312
Grupo 7		26.176

ANEXO IV
HORAS EXTRAS, HORAS DE VIAJE Y PLUS 2024

Los importes de Horas Extras (A), Plus (B) y Horas de Viaje (C), a partir del día 1 de enero de 2024 (Incremento 3,10% para el año 2024) serán los siguientes:

Categoría Conv. ESIND	H. Extra (A)	Plus (B)	H. Viaje (C)
Grupo 2	24,80	7,51	16,57
Grupo 3	24,80	7,51	16,57
Grupo 4	22,15	7,51	16,57
Grupo 5	22,15	7,51	16,57
Grupo 6	20,93	7,51	16,57
Grupo 7	20,93	7,51	16,57

A las personas empleadas a las 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 22.00 de la noche y las 06.00 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.

(Continúa en la pagina siguiente)

ANEXO V ACTA FINAL DE ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

Reunida la comisión negociadora de las condiciones del trabajo a distancia regulado por la Ley 10/2021 de 9 de julio en Asea Brown Boveri SA, se ha llegado a los siguientes acuerdos.

Acuerdo de condiciones de trabajo a distancia

- Preámbulo

La transformación digital está dando lugar a una nueva cultura de trabajo. El lugar y la forma de trabajo evoluciona y por tanto es necesario dotarse de modalidades alternativas y flexibles de organización del trabajo con objeto de favorecer la creación de valor, desarrollo de la innovación y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, todo ello garantizando la seguridad, la privacidad y el cumplimiento regulatorio.

Dentro de este contexto y bajo el marco legal establecido por el Ley 10/2021 de 9 julio se desarrolla el presente acuerdo sobre condiciones de trabajo a distancia en ABB en los centros de trabajo en los que sea aprobado por la RLT y la empresa, trasladándose su contenido al convenio del centro.

- Ámbito de aplicación

La aplicación del acuerdo de trabajo a distancia se restringe a aquellos puestos de trabajo que no requieran presencia física para su desempeño, lo que excluye el trabajo a distancia por naturaleza de la actividad.

Los contratos a distancia que estén vigentes y formalizados con anterioridad al presente acuerdo se mantendrán con las condiciones acordadas en los contratos formalizados si fueran más beneficiosas que el presente acuerdo.

- Definición de trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial

Definición de teletrabajo, trabajo a distancia y trabajo presencial según consta en el artículo 2 Ley 10/2021 de 9 julio

Como criterio general el tiempo de trabajo a distancia será de un 40% del tiempo de trabajo, distribuido en dos días por semana a acordar entre la persona trabajadora y su manager directo.

Este criterio se aplicará como regla general, pero podrá ser modificado mediante acuerdo individual entre la persona trabajadora y su manager reflejado en el acuerdo que se formalice para cada empleado y empleada de acuerdo a las siguientes normas:

- Es posible modificar este porcentaje con un límite mínimo del 20% pudiendo extenderse hasta un 100% del tiempo de trabajo.
- Acordar una distribución de días de asistencia al centro distinta al criterio general (dos días por semana)
- Acordar la posibilidad de aplicar teletrabajo de forma parcial en la misma jornada siendo una parte presencial y otra parte en la modalidad de trabajo a distancia.
- El manager puede cambiar la planificación de días de presencia en la oficina para atender una necesidad concreta, preavisando el día anterior al día del cambio.
- Existirá la posibilidad de cambio en cualquier momento y sin restricción si las dos partes están de acuerdo.
- Flexibilidad de horario dentro de la flexibilidad regulada por el convenio colectivo

Igualdad de trato, de oportunidades y no discriminación: ABB se compromete al cumplimiento de las obligaciones y respeto de derecho recogidos en el artículo 4 de la Ley 10/2021 de 9 julio.

El desarrollo de cualesquiera de las modalidades de trabajo a distancia y teletrabajo será el que la persona trabajadora viniese desarrollando habitualmente de manera presencial, ya sea en lo referente a jornada, horario, vacaciones y demás condiciones, tomando como referencia el horario vigente en cada momento en el centro de trabajo al que se adscribe la persona trabajadora, manteniéndose la obligación de la persona trabajadora de continuar presentando la justificación de permisos retribuidos, licencias, vacaciones, enfermedad y cualquier otra situación análoga a las anteriores.

Acuerdo sobre trabajo a distancia y teletrabajo

Todas las modalidades de trabajo a distancia y teletrabajo tienen carácter voluntario para la persona trabajadora y ABB.

Una vez acordado, por ambas partes, su interés en desarrollar parte de su actividad laboral en régimen de trabajo a distancia o teletrabajo, y cumpliendo los requisitos exigidos para ello, se acordará y formalizará un acuerdo por escrito para recoger los términos de cada modalidad, dicho acuerdo deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia y se entregará una copia a la RLT en un plazo no superior a diez días desde su formalización. Este acuerdo, lo firmarán la persona trabajadora, su responsable y el HRBP. El acuerdo tendrá como contenido el marcado indicado en el artículo 7 de la Ley 10/2021 de 9 julio.

1. Solicitud del trabajo a distancia o teletrabajo

La solicitud de cualquiera de las modalidades de trabajo a distancia podrá realizarse en cualquier momento del año, mediante el correspondiente documento de solicitud que se defina y que se remitirá al manager con copia al HRBP y al comité de empresa (en la figura del presidente o secretario) o delegados de personal del centro

De acuerdo al principio de voluntariedad de ambas partes, le empresa delega en el manager la capacidad de decisión sobre la solicitud de la persona trabajadora.

En caso de denegarse la solicitud, el manager indicará la razón por la que se rechaza la solicitud de teletrabajo.

El plazo estipulado para la resolución de la solicitud será como máximo 30 días naturales desde la entrega de la solicitud

Todas las contestaciones a las solicitudes tanto aceptadas como rechazadas se trasladarán al comité de empresa o delegado de personal del centro.

2. Duración del trabajo a distancia y del teletrabajo

El inicio de la modalidad del trabajo a distancia y del teletrabajo se hará efectiva mediante la aceptación y firma del correspondiente acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa que se renovará anualmente de modo tácito, salvo que las partes acuerden lo contrario, en cuyo caso deberán acordarlo en los mismos plazos que se estipulan en la solicitud.

3. Revocación de la modalidad del trabajo a distancia y del teletrabajo

El acuerdo de trabajo a distancia, de acuerdo al artículo 5 de la Ley 10/2021 de 9 julio, es reversible para la empresa y para la persona trabajadora. El plazo estipulado para la comunicación de la revocación del acuerdo será de 1 mes para ambas partes.

El ejercicio de la revocación por la persona trabajadora o por la empresa no impedirá la posibilidad de efectuar la solicitud por la persona trabajadora o su aceptación por la empresa en el futuro

4. Conservación del espacio asignado en el centro de trabajo.

Los empleados y empleadas durante el tiempo de trabajo presencial en las oficinas de la compañía tendrán un puesto de trabajo con los medios necesarios que garanticen las condiciones ergonómicas requeridas para el desarrollo de su trabajo. El puesto no tiene que ser asignado de forma nominativa y permanente, sino que podrá ser de asignación aleatoria cada día que se realice el trabajo presencial (pool de puestos).

En los casos de puestos de trabajo que no realicen teletrabajo y tengan presencia permanente en las oficinas podrá darse la asignación de puesto fijo de trabajo, siempre que sea posible y compatible con el sistema de pool de puestos del resto de empleados y empleadas.

Parking: los criterios de uso de plazas de aparcamientos actuales permanecerán salvo que derivado de los niveles de ocupación de los edificios la compañía decida adaptarlos en el futuro para optimizar su uso

5. Medios que ABB dispone para la persona trabajadora

ABB pondrá a disposición del personal los medios necesarios para poder desarrollar su trabajo a distancia. El inventario de medios que tendrá la persona trabajadora en su lugar:

Nota (1): Medios que dispondrá la persona trabajadora y que los trasladará los días de trabajo presencial al centro o en caso de trabajo a distancia al lugar en el que se realice

- Portátil (1)
- Ratón (1)
- Teclado (1)
- Auriculares (1)
- Dockstation (1)
- Elementos ergonómicos (tales como alfombrilla, reposamuñecas, reposapiés) (1)
- Consumibles
- Teléfono móvil (1)
- Pantalla:
 - Pantalla en el lugar de realización del trabajo a distancia
 - En el centro de trabajo: ABB garantiza la disponibilidad de una pantalla en el centro siempre que se trabaje presencialmente (pudiendo darse distintos modelos: pool de pantallas, pantallas asignadas, etc)
- Mesa:
 - Bajo solicitud del empleado, se valorará la viabilidad.
 - En el centro de trabajo: ABB garantiza la disponibilidad de un puesto de trabajo en el centro siempre que se trabaje presencialmente (pudiendo darse distintos modelos: pool, asignados, etc.).
- Silla:
 - Bajo solicitud del empleado se gestionará el transporte desde el centro.
 - En el centro de trabajo: ABB garantiza la disponibilidad en el centro siempre que se trabaje presencialmente (pudiendo darse distintos modelos: pool, asignadas, etc.).
- Conexión a internet a través de un router inalámbrico que entregará la compañía. La disponibilidad de este medio excluye la compensación de los gastos de internet. Si se diera el caso de no tener cobertura con el proveedor habitual, ABB buscará la solución para garantizar la conexión a internet.

El soporte técnico e informático, así como el mantenimiento de los equipos y accesorios utilizados por la persona trabajadora correrán por cuenta de ABB. Cualquier consulta o necesidad de soporte se gestionará a través de los sistemas de soporte informáticos corporativos telemáticos. Será responsabilidad de la persona trabajadora asegurar que se llevan a cabo todas las actualizaciones de software necesarias y puestas a disposición por ABB, para garantizar la protección de la información.

6. Gastos ocasionados por el trabajo a distancia o teletrabajo

Mensualmente se abonarán los gastos de forma proporcional al tiempo (%) de teletrabajo reflejado en el contenido del acuerdo (artículo 7 RDL 28/2020 de 22 septiembre) y tomando como base el importe de 40€ mensuales para un 100% de tiempo de trabajo a distancia. Los días de vacaciones no devengarán la compensación de gastos. Las cuantías anteriormente mencionadas serán revalorizadas, anualmente, conforme al IPC. En caso de ipc negativo el importe se mantendrá invariable.

El importe se abonará mensualmente de acuerdo al porcentaje de teletrabajo acordado en el acuerdo individual de teletrabajo, por lo que, por simplicidad en la gestión y el pago, no se contemplarán variaciones que pudieran ocurrir en un mes concreto en relación al porcentaje acordado.

En el mes de agosto no se abonarán los gastos de teletrabajo.

La tributación y cotización de la citada compensación de los gastos se regulará por el marco jurídico aplicable en cada momento. En caso de cambio de este marco regulatorio las partes valorarán la forma en la que afecta al importe de la compensación.

Cuando se requiera la presencia del empleado o empleada en el centro en días planificados como de trabajo a distancia, el manager deberá preavisar con 1 día de antelación. En el caso de que el empleado o empleada por razones de distancia no pueda desplazarse en el tiempo requerido, se considerará causa justificada para no cumplir con ese plazo, tomándose el tiempo necesario para el desplazamiento. Los costes asociados tanto al desplazamiento como a la manutención correrán en su totalidad a cargo del empleado.

7. Organización del trabajo

Los empleados que desarrollen trabajo a distancia estarán adscritos a un centro de trabajo, manteniendo todos los derechos y obligaciones que se deriven de esa adscripción, de acuerdo al artículo 7.e) de la Ley 10/2021 de 9 julio y artículo 13 del ET.

8. Sistema de fichajes

De acuerdo con el Real Decreto Ley 8/2019 que estableció la obligatoriedad para la empresa de garantizar el registro diario de la jornada, se mantiene, para aquellas personas trabajadoras que hagan uso de alguna de las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, la obligatoriedad de registrar el inicio y fin de la actividad diaria, así como la pausa de comida, en los mismos términos en los que se venía realizando antes de adscribirse a cualquiera de las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo a través del sistema de fichajes MyWEBTime.

Por ello, toda prolongación de jornada para ser computable como extensión del tiempo normal de trabajo, deberá ser aprobada previamente por el manager jerárquico y se compensará económicamente como horas extraordinarias o períodos de descanso según las normas y criterios contenidos acordados sobre registro diario de jornadas.

9. Espacio en el que se desarrolla el trabajo a distancia o teletrabajo

La persona trabajadora se compromete a informar, al inicio del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo del lugar o lugares en los que llevará a cabo la actividad laboral, los cuales deberán cumplir los requisitos para el desarrollo normal de la actividad laboral en las máximas condiciones de seguridad y salud según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, la persona trabajadora notificará cualquier cambio de lugar de trabajo que deberá ser evaluado por la empresa en términos de seguridad y salud.

10. Formación específica para el trabajo a distancia o teletrabajo

La persona trabajadora deberá realizar formación específica online en materia de Prevención de Riesgos laborales.

Además de la formación anterior, se pondrá a disposición de la persona trabajadora formación online directamente relacionada con el trabajo no presencial y la gestión de equipos en remoto, para aquellas personas trabajadoras que supervisen equipos.

11. Confidencialidad

La persona trabajadora se compromete a guardar la más estricta discreción, confidencialidad y secreto sobre las informaciones y datos puestos a su disposición como consecuencia del ejercicio de la actividad laboral. Igualmente tiene que ser diligente en preservar este deber con respecto a las personas que habitan con ella, todo ello en cumplimiento igualmente de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos de carácter personal.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por ABB que podrá establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales, respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de las personas trabajadoras. El acceso por ABB al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de las personas trabajadoras, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados. Las personas trabajadoras deberán ser informadas de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado.

Derechos y obligaciones individuales y colectivos de personas trabajadoras en la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo

Toda persona trabajadora que desempeñe alguna modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo mantendrá exactamente los mismos derechos y obligaciones tanto individuales como colectivas, garantizándose en todo momento los mismos términos, condiciones y garantías aplicables al resto de las personas trabajadoras que puedan realizar sus funciones de una forma presencial en el centro de trabajo.

La empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual.

Asimismo, toda persona trabajadora que desempeñe alguna modalidad del trabajo a distancia o de teletrabajo se beneficiará igualmente de la misma cobertura, en caso de accidente de trabajo y de enfermedad, con las mismas garantías que cualquier otra persona trabajadora que no está en situación de trabajo a distancia o de teletrabajo, debiendo informar a su responsable jerárquico, EHS y a RRHH de cualquier accidente que se produzca, así como aportar los partes de baja o confirmación si la persona trabajadora se encuentra en situación de incapacidad temporal.

ABB garantiza que cualquiera que sea la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo escogida, no puede conllevar sanciones ni puede influir negativamente en los procesos de promoción, evaluación y valoración de las personas trabajadoras.

ABB velará igualmente por cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios en cualquiera de las modalidades reflejadas en el presente documento.

Seguridad y Salud Laboral

ABB facilitará la información en materia de prevención de riesgos laborales previamente al inicio del programa, con las recomendaciones en materia de prevención de riesgos laborales necesarias para el desarrollo del trabajo a distancia.

Los empleados y empleadas realizarán la autoevaluación de los riesgos de los lugares indicados en el acuerdo de trabajo a distancia firmado.

Si el empleado o empleada cambiara alguno de los lugares de realización del teletrabajo deberá comunicarlo a su manager y reflejarlo en el acuerdo. Será condición necesaria que previamente se realice la autoevaluación del lugar de trabajo a incluir.

En aquellos casos en los que el resultado de la autoevaluación lo requiera se podrá solicitar por el empleado o empleada la evaluación de un técnico de prevención, realizándose la evaluación de forma telemática.

En los casos de que el resultado de la evaluación de riesgo fuera negativa, el empleado o empleada tendrá que asistir presencialmente al centro de trabajo.

Desconexión digital

1. Principios en materia de desconexión digital y ordenación del tiempo de trabajo

Se concretan a continuación los Principios de la política interna de Desconexión Digital, de aplicación para todas las personas trabajadoras de ABB España, sin perjuicio de la posible adaptación de las medidas concretas para adecuarse a las actividades específicas de las diferentes áreas de la empresa.

Primero: ABB reconoce el derecho a la desconexión digital de sus personas trabajadoras como elemento fundamental para lograr una correcta gestión del tiempo de trabajo manteniendo igualmente una correcta conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas sus personas trabajadoras.

Segundo: ABB establecerá a través de una política interna una ordenación racional del tiempo de trabajo, así como del uso de las tecnologías y herramientas de comunicación y planificación del trabajo, respetando el cumplimiento de la jornada laboral según el calendario aplicable en cada centro de trabajo.

Tercero: ABB promoverá acciones de sensibilización / formación dirigidas a mandos y personas trabajadoras, a fin de informar sobre los riesgos, desafíos y buenas prácticas relacionados con el uso de las herramientas digitales.

Cuarto: ABB garantiza que el ejercicio de este derecho no puede conllevar sanciones ni puede influir negativamente en los procesos de promoción, evaluación y valoración de las personas trabajadoras.

2. Principales recomendaciones a seguir para el cumplimiento de estos principios:

ABB reconoce el derecho de todas las personas trabajadoras de la empresa a la desconexión digital fuera de la jornada laboral; al igual que durante los tiempos de descanso diario y semanal, vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, fines de semana, permisos, incapacidades, reducciones de jornada, excedencias; así como en los días de descanso por compensación. Con la finalidad de conseguir el desarrollo efectivo de la desconexión digital se indican las siguientes recomendaciones a seguir por los empleados y empleadas siempre que sea posible:

- Comunicaciones
 - a) Los correos electrónicos, llamadas de trabajo y envío de mensajes por plataformas de chat social deben hacerse dentro de la jornada laboral establecida.
 - b) Las personas trabajadoras tendrán derecho a no leer ni responder ninguna comunicación fuera de su horario laboral.
 - c) Se utilizará el envío retardado de correos electrónicos cuando éstos se envíen fuera del horario laboral.
 - d) En el período de duración de vacaciones, días de libre disposición, incapacidades, excedencias, etc. será recomendable dejar un mensaje de aviso de ausencia en el buzón del correo, indicando las fechas previstas de la ausencia, con el fin de organizar una correcta gestión del trabajo.

- Reuniones y formación

a) La convocatoria de reuniones de trabajo o formación presencial o telemática se realizará dentro de la franja horaria de coincidencia de todas las personas trabajadoras y dentro de los límites de la jornada laboral establecida en cada centro de trabajo.

b) Con el fin de facilitar la conciliación de la vida personal y laboral, se recomienda evitar las primeras y últimas horas de la jornada en la convocatoria de reuniones. (por norma general no antes de las 09.00 horas y no después de las 16.00 horas).

c) Se reducirá el número de reuniones cuanto sea posible y se minimizarán los desplazamientos.

d) Se optimizará la gestión de las reuniones, siendo riguroso con la agenda, y el tiempo programado.

e) Se tendrán en consideración las particularidades de jornada, en materia de conciliación, que apliquen a cada una de las personas trabajadoras participantes en las reuniones.

- La empresa desarrollará comunicaciones y formaciones enfocadas en difundir estas practica y principios, con el objetivo que tengan un general conocimiento por parte de las personas trabajadoras y managers.

- Aplicación

a) El personal de ABB en España tienen el deber y el derecho de aplicar estas normas y recomendaciones.

b) Los managers y responsables de equipos tienen la responsabilidad de supervisar adecuadamente su aplicación.

Entrada en vigor

La presente política entrará en vigor: el 1 de enero de 2022 o alternativamente el momento en que se acuerde la finalización del acuerdo de DT3 (sobre gastos de teletrabajo durante el covid) de forma anticipada a su fecha acordada.

Seguimiento y supervisión

A efectos del seguimiento y supervisión de lo dispuesto en la presente política, se constituirá una comisión de trabajo de carácter paritario entre la Dirección de la empresa y el Comité de Empresa o delegados de personal de cada centro de trabajo de ABB en España. Dicha comisión se reunirá cuando sea necesario a petición de una de las partes. La empresa entregará a la RLT presente en la comisión, y bajo petición de esta, la lista actualizada de los empleados que realizan trabajo a distancia y que por tanto tienen firmado el acuerdo individual de trabajo a distancia del artículo 7 de la Ley 10/2021 de 9 julio

Vigencia

El presente acuerdo tendrá una duración de 3 años. Una vez finalizada la vigencia, se podrá acordar la prórroga de su vigencia.

(Continúa en la pagina siguiente)

Procedimiento acordado de aprobación en los centros

- La comisión está constituida por representantes de los sindicatos, pero no tiene capacidad de vincular en los acuerdos a todos los centros.
- En los centros donde podrían vincular los acuerdos que se tomen (delegados sindicales con mayoría en los comités de los centros), se ha acordado que los acuerdos para ser válidos deben ser aprobados en cada centro.
- El procedimiento de aprobación por la representación unitaria de los centros se decidirá por cada centro
- Cláusula de salvaguarda: La empresa se reserva el derecho a firmar el acuerdo de forma definitiva y vinculante dependiendo del número de centros que se adhieran o ratifiquen el mismo.
- Los acuerdos una vez aprobados en los centros se incorporarán como acuerdo colectivo a las normas de regulación del centro.

Barcelona, 9 de maig de 2025

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada