

## JUNTA DE ANDALUCIA

## Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Delegación Territorial en Córdoba

BOP-A-2024-3643

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0144/2024

Código de Convenio: 14103911012024

Visto el Texto suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa HITACHI ENERGY SPAIN, S.A.U. para el año 2024, aprobado el día 30 de julio de 2024, y subsanado el día 6 del mes corriente, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto (BOJA Ext. nº 29, de 30 de agosto), el artículo 5 del Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre Reestructuración de Consejerías, en relación con el artículo 11 del Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre Reestructuración de Consejerías, y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. nº 28, de 11 de agosto),

## A C U E R D O

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 12 de septiembre de 2024.- La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba

## CONVENIO COLECTIVO AÑO 2024

### HITACHI ENERGY SPAIN S.A.U.

Convenio Colectivo Año 2024

Hitachi Energy Spain S.A.U.

Contents

<b>Capítulo I: Disposiciones Generales.....</b>	<b>5</b>
ARTÍCULO 1º - DETERMINACION DE LAS PARTES.....	5
ARTÍCULO 2º - AMBITO TERRITORIAL.....	6
ARTÍCULO 3º - AMBITO PERSONAL.....	6
ARTÍCULO 4º - AMBITO FUNCIONAL.....	7
ARTÍCULO 5º - AMBITO TEMPORAL.....	7
ARTÍCULO 6º - ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.....	7
ARTÍCULO 7º - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.....	7
ARTÍCULO 8º - GARANTIA PERSONAL.....	7
ARTÍCULO 9º - COMISIÓN PARITARIA.....	7
ARTÍCULO 10º - DERECHO SUPLETORIO.....	8
<b>Capítulo II: Organización del Trabajo.....</b>	<b>9</b>
ARTÍCULO 11º - PRINCIPIOS BÁSICOS.....	9
ARTÍCULO 12º - MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD.....	9
ARTÍCULO 13º - SISTEMA DE INCENTIVOS.....	9
ARTÍCULO 14º - CONTROL DE COSTES.....	9
ARTÍCULO 15º - ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD.....	10
ARTÍCULO 16º - RENDIMIENTO NORMAL EXIGIBLE.....	10
<b>Capítulo III: Movilidad del personal.....</b>	<b>11</b>
ARTÍCULO 17º - MOVILIDAD DEL PERSONAL.....	11
ARTÍCULO 18º - CAMBIO DE PUESTO.....	11
ARTÍCULO 19º - CAMBIOS DE PUESTOS PROVISIONALES.....	11
ARTÍCULO 20º - CAMBIOS DE PUESTOS DEFINITIVOS.....	11
ARTÍCULO 21º - PLENA OCUPACIÓN.....	12
ARTÍCULO 22º - EQUIPO DE DISPONIBILIDAD FUNCIONAL.....	13
<b>Capítulo IV: Promoción del personal.....</b>	<b>15</b>
ARTÍCULO 23º - DERECHO PREFERENCIAL.....	15

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba



DF4767F381D53A34B3B9

ARTÍCULO 24º - PROMOCIÓN Y FORMACION.....	15
ARTÍCULO 25º - GRUPOS PROFESIONALES.....	17
<b>Capítulo V: Ordenación salarial.....</b>	<b>18</b>
ARTÍCULO 26º - RETRIBUCIÓN.....	18
ARTÍCULO 27º - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.....	18
ARTÍCULO 28º - SUELDO CALIFICACIÓN.....	19
ARTÍCULO 29º - PLUS ANTIGÜEDAD.....	19
ARTÍCULO 30º - COMPLEMENTO PERSONAL.....	19
ARTÍCULO 31º - PLUS JEFE DE EQUIPO.....	19
ARTÍCULO 32º - PLUS DE TARDE.....	19
ARTÍCULO 33º - PLUS NOCTURNO.....	19
ARTÍCULO 34º - PLUS DE SEGURIDAD.....	19
ARTÍCULO 35º - PLUS DE ASISTENCIA.....	20
ARTÍCULO 36º - HORAS EXTRAORDINARIAS.....	20
ARTÍCULO 37º - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.....	21
ARTÍCULO 38º - PAGO DE NÓMINAS MENSUALES.....	21
ARTÍCULO 39º - DESCUENTOS POR PERÍODOS NO RETRIBUIDOS.....	22
ARTÍCULO 40º - INCREMENTOS SALARIALES.....	22
<b>Capítulo VI: Beneficios sociales.....</b>	<b>23</b>
ARTÍCULO 41º - GASTOS DE VIAJE.....	23
ARTÍCULO 42º - INDEMNIZACIÓN COMPLEMENTARIA EN I.T.....	23
ARTÍCULO 43º - PREMIO DE VINCULACIÓN.....	24
ARTÍCULO 44º - AYUDA PARA ESTUDIOS DE PERSONAS TRABAJADORAS.....	24
ARTÍCULO 45º - AYUDA PARA ESTUDIOS DE HIJOS DE PERSONAS TRABAJADORAS.....	25
ARTÍCULO 46º - AYUDAS A PERSONAS TRABAJADORAS CON HIJOS O CONYUGE DIS- CAPACITADOS.....	25
ARTÍCULO 47º - AYUDAS POR DEFUNCIÓN.....	25
ARTÍCULO 48º - SEGURO COLECTIVO DE VIDA.....	25
ARTÍCULO 49º - SERVICIO DE COMEDOR.....	26
ARTÍCULO 50º - VIGILANCIA DE LA SALUD.....	26
<b>Capítulo VII: Condiciones de trabajo.....</b>	<b>33</b>
ARTÍCULO 51º - JORNADA.....	33
ARTÍCULO 52º - HORARIOS.....	34
ARTÍCULO 53º - CALENDARIO LABORAL.....	36
ARTÍCULO 54º - VACACIONES.....	36
ARTÍCULO 55º - MANTENIMIENTO Y VIGILANCIA DE INSTALACIONES.....	36
ARTÍCULO 56º - SERVICIOS ESPECIALES PLATAFORMA.....	37
ARTÍCULO 57º - TRABAJOS EN EL EXTERIOR.....	37

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba



DF4767F381D53A34B3B9

ARTÍCULO 58º - CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA.....	38
ARTÍCULO 59º - CONTRATO PARA LA FORMACIÓN.....	39
ARTÍCULO 60º - PERMISOS RETRIBUIDOS.....	39
ARTÍCULO 61º - EXCEDENCIAS.....	40
<b>Capítulo VIII: Prevención y salud laboral.....</b>	<b>42</b>
ARTÍCULO 62º - PRINCIPIOS GENERALES.....	42
ARTÍCULO 63º - PRENDAS DE TRABAJO.....	42
ARTÍCULO 64º - EQUIPOS DE PROTECCIÓN.....	42
<b>Capítulo IX: Normas de orden interno.....</b>	<b>43</b>
ARTÍCULO 65º - NORMAS INTERNAS.....	43
ARTÍCULO 66º - FALTAS.....	43
ARTÍCULO 67º - TIPOS DE FALTAS.....	43
ARTÍCULO 68º - PRESCRIPCIÓN DE FALTAS.....	45
ARTÍCULO 69º - NORMA DE SANCIONES.....	45
ARTÍCULO 70º - SANCIONES.....	45
ARTÍCULO 71º - PREMIOS.....	46
<b>Capítulo X: Derechos de representación colectiva.....</b>	<b>47</b>
ARTÍCULO 72º - COMITÉ DE EMPRESA.....	47
ARTÍCULO 73º - DELEGADOS DE SECCIONES SINDICALES.....	47
ARTÍCULO 74º - ASAMBLEAS DE PERSONAS TRABAJADORAS.....	47
ARTÍCULO 75º - DELEGADOS DE PREVENCIÓN.....	47
ARTÍCULO 76º - TEXTO DEL CONVENIO.....	47
<b>Disposiciones finales.....</b>	<b>48</b>
PRIMERA – APLICACIÓN DE CRITERIOS EN TURNOS DE TALLER.....	48
SEGUNDA – RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD.....	48
TERCERA – JUBILACIÓN Y PROMOCIÓN DE EMPLEO.....	48
CUARTA – PLAN DE IGUALDAD.....	49
QUINTA – EVALUACIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES.....	49
SEXTA – GRUPOS PROFESIONALES.....	49
SEPTIMA – KILOMETRAJE Y DIETAS.....	49
OCTAVA – SUBCONTRATACIÓN.....	51
<b>ANEXO I - TABLAS SALARIALES / SUELDO CALIFICACIÓN.....</b>	<b>53</b>
<b>ANEXO II - SISTEMA INCENTIVOS DE Hitachi Energy Spain, S.A.U (Unidad PGTR).....</b>	<b>54</b>
<b>ANEXO III - SISTEMA INCENTIVOS DE Hitachi Energy Spain, S.A.U (Unidad PGHV).....</b>	<b>57</b>
<b>ANEXO IV - SISTEMA INCENTIVOS DE Hitachi Energy Spain, S.A.U (Unidad PGGI y PGHV Service).....</b>	<b>59</b>

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma automática



DF4767F381D53A34B3B9

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba

<b>ANEXO V - VALORES HORA EXTRA, A COMPENSAR Y FLEXIBLE 2024.....</b>	<b>62</b>
<b>ANEXO VI – PLUSES AÑO 2024.....</b>	<b>63</b>
<b>ANEXO VII – PLUS MANTENIMIENTO Y VIGILANCIA DE INSTALACIONES.....</b>	<b>64</b>
<b>ANEXO VIII – PREVENCIÓN Y SEGURIDAD / EPI'S.....</b>	<b>65</b>
<b>ANEXO IX – ESPECIALIDADES FUNCIONALES.....</b>	<b>66</b>
<b>ANEXO X – ACTA ACUERDO GRUPOS PROFESIONALES.....</b>	<b>67</b>
<b>ANEXO XI – ACUERDO MARCO.....</b>	<b>82</b>
<b>ANEXO XII- PROCEDIMIENTO PARA INAPLICACIÓN DE CONVENIO E INTERPRETACIÓN DE DISCRE- PANCIAS SOBRE SU APLICACIÓN.....</b>	<b>83</b>

El presente documento desarrolla el convenio colectivo que afectará a los trabajadores de Hitachi Energy Spain S.A.U. en su centro de Córdoba.

## **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

### **ARTÍCULO 1º - DETERMINACIÓN DE LAS PARTES**

Este Convenio ha sido acordado por una representación de las personas trabajadoras (Comité de Empresa) y una representación de la Empresa, compuestas de los siguientes miembros:

#### **A REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.**

- Alba Vallejo, Francisco José
- Alsina Torrent, Juan
- Caballero Casado, Juan
- Carmona Parrado, Guillermo
- Díaz Becerra, Esteban Manuel
- Fernández Soldado, José
- García Leiva, Álvaro
- Gavilán López, Augusto
- Jurado Puntas, Pedro
- Martínez Porras, Antonio
- Pérez de la Fuente, Javier
- Polo Llergo, Rafael
- Rodríguez Cardador, Cristóbal
- Ruíz Pérez, Raquel
- Serra González, David

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba**



DF4767F381D53A34B3B9

- Simancas Morales, Óscar
- Torrubia Mármol, Sergio

**B REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.**

- Amparo Zamora García
- Antonio Urbano Curado
- Francisco José Bolaños Valverde
- Alejandro Rodríguez Riquel
- Irene Conde Palomo
- Jordi Sánchez Miguel.
- Jorge Zurita Carbonell.
- José Ramón Ivars Palacios
- Juan Manuel Pedraza Sanz
- Guillermo Matas Miraz
- Manuel Medina Fuentes.
- Mercedes Cano Carbonell
- Rafael Cava Moreno
- Ramón Rodríguez Villamil
- Angel San José Blanco

**ARTÍCULO 2º - ÁMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio Colectivo afectará a la Empresa Hitachi Energy Spain, S.A.U. en su Centro de Córdoba.

**ARTÍCULO 3º - ÁMBITO PERSONAL**

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que en la actualidad presta sus servicios en la Empresa, así como a los que ingresen durante su vigencia, con las siguientes excepciones:

- a) Los cargos de alta Dirección a los que se refiere el Estatuto de las Personas trabajadoras (RDL 1/1995), en su artículo 1º, apartado 3, inciso c) y artículo 2º, apartado 1, inciso a).
- b) Quedarán excluidos del ámbito personal del acuerdo marco aquellas personas que tengan un grado entre 55 a 70 del "Global grading system" de Hitachi Energy Spain, S.A.U. equivalentes a los grados 1 a 10 del sistema de graduación de ABB.
- c) El personal de los grupos profesionales y asimilados que a continuación se detallan:
  - c.1) Según lo establecido en este artículo a partir del año 2006
    - Titulados Superiores.
    - Titulados Medios.
    - Jefes de Taller.
    - Jefes Administrativos de 1ª y 2ª, responsables de Departamento, Sección o Servicio.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba



DF4767F381D53A34B3B9

- Jefes de Organización de 1ª y 2ª, responsables de Departamento, Sección o Servicio.
- c.2) Personal que antes de 01-01-2006 ostentaba los grupos profesionales que a continuación se indica:
  - Delineantes Projectistas.
  - Maestros de Taller.
  - Maestros Segundos.
  - Jefes Administrativos de 1ª y 2ª.
  - Jefes de Organización de 1ª y 2ª.

Todos aquellos empleados de las especialidades funcionales relacionadas en este punto c) que lo deseen, pueden solicitar su inclusión en Convenio. En tal caso, su sueldo de calificación anual será el valor que figure en las tablas de convenio para su especialidad funcional, absorbiéndose las diferencias, si es que existen, entre la retribución total anual que ostentase en ese momento y el sueldo de calificación que le sea de aplicación, deduciéndose anualmente un 50 %, máximo, del incremento que le corresponda, hasta que se igualen.

#### **ARTÍCULO 4º - ÁMBITO FUNCIONAL**

El presente Convenio Colectivo regulará con carácter exclusivo, las relaciones laborales de los empleados y empleadas de Hitachi del centro de trabajo que la empresa Hitachi Energy SAU posee en Córdoba.

#### **ARTÍCULO 5º - ÁMBITO TEMPORAL**

La vigencia del presente Convenio será de un año. Entrará en vigor el día 1 de enero de 2024 y concluirá el 31 de diciembre de 2024.

Será prorrogable automáticamente de año en año, si no mediare denuncia previa, ante la Autoridad Laboral correspondiente, por cualquiera de las partes, con dos meses de antelación, al menos, a la fecha de su vencimiento.

Una vez denunciado el Convenio, ambas partes acuerdan la constitución de la mesa de negociación en el plazo de 1 mes y un plazo de 15 días desde la constitución de dicha mesa para establecer el calendario o plan de negociación.

#### **ARTÍCULO 6º - ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN**

Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente y en cómputo anual sus condiciones superasen las acordadas en el presente Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas y compensadas por las mejoras pactadas.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

## ARTÍCULO 7º - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

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), por lo que la impugnación de alguna de ellas por la autoridad laboral competente supondrá la ineficacia de su contenido, no entrando en vigor, por tanto, ninguna de las cláusulas sin la aceptación de la totalidad.

## ARTÍCULO 8º - GARANTÍA PERSONAL

Se respetarán las situaciones personales que, en concepto de percepción de cualquier clase, en su conjunto anual, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal.

## ARTÍCULO 9º - COMISIÓN PARITARIA

### Composición y domicilio

A efectos de agilizar su funcionamiento, la comisión paritaria estará constituida por el presidente y el secretario del comité de empresa, así como un vocal en representación de cada una de las organizaciones firmantes y elegidos o designados entre los miembros de la comisión negociadora. Dado el carácter paritario de la comisión, dentro de cada parte, cada vocal contará con un voto ponderado que refleje la representatividad presente en la comisión negociadora del convenio. Con la misma finalidad de potenciar su funcionamiento, se designará igualmente a una persona suplente por cada uno de los vocales titulares de la comisión paritaria. En la designación de titulares y suplentes, se atenderá a la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

### Funciones

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria de Vigilancia serán:

- a) La correcta interpretación del convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- c) Intervención en los conflictos colectivos en la forma y con los límites que determina la ley.
- d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

3.- El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará, en ningún caso, la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

4.- Ambas partes convienen en someter a la Comisión Paritaria de Vigilancia cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, en un plazo no superior a 30 días, con carácter previo al planteamiento ante las jurisdicciones competentes.

5.- El domicilio de la Comisión Paritaria de Vigilancia será el de la empresa Hitachi Energy, S.A.U. en Córdoba, pudiendo reunirse o actuar en cualquier otra sede previo acuerdo de la misma.

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

6.- Las reuniones se celebrarán, previa solicitud de una de las partes, dentro de los 15 días siguientes a la solicitud, que necesariamente tendrá que ser por escrito y con propuesta del orden del día, salvo en los casos que ambas partes consideren perentorios o urgentes.

7.- En todas las reuniones se nombrará un secretario, que será el encargado de levantar acta.

## ARTÍCULO 10º. - DERECHO SUPLETORIO

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales de general aplicación.

## CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### ARTÍCULO 11º - PRINCIPIOS BÁSICOS

La organización general del trabajo en la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, es facultad de la Dirección de la misma. No obstante, conceptualmente, todas las personas de la organización están involucradas en cualquier proyecto de mejora continua de la Empresa y los procesos productivos de la misma.

Ambas partes reconocen que la eficacia y mejora continua de la productividad es un proceso absolutamente necesario para situar a la fábrica en el nivel de competitividad que está demandando la nueva configuración del mercado a nivel internacional. Así mismo, reconocen la necesidad de que todas las personas que integran la organización han de participar activamente en este proceso de mejora continua, dentro del área de responsabilidad que a cada uno le corresponda.

En esta línea de colaboración, ambas partes adquieren el compromiso de desarrollar los siguientes factores, que por su importancia han de ser considerados:

1.- Planificación a medio y largo plazo.

2.- Realizar las inversiones necesarias para un racional desarrollo de los procesos productivos, previo estudio de la rentabilidad y eficacia de las mismas.

3.- Plan anual de formación para mejorar el nivel profesional de las personas trabajadoras, desde una perspectiva del interés mutuo.

4.- Implantación de un procedimiento para la captación permanente de ideas y sugerencias de mejora que afecte a todos las personas trabajadoras de la empresa.

### ARTÍCULO 12º - MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD

Las partes firmantes de este Convenio reconocen la necesidad de conseguir una continuada mejora de la productividad en todos los puestos, tanto directos como indirectos, del proceso productivo, ya que constituye el fundamento básico de la competitividad, tanto en el orden nacional como en lo que a exportaciones a mercados internacionales se refiera, y en consecuencia su permanente incremento es una condición esencial para la mejora de la Empresa.

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma automática



DF4767F381D53A34B3B9

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba

Dada su naturaleza dinámica, será el resultado de adecuar los medios de la Empresa tanto a sus intereses como a la necesidad de desarrollo humano del personal (eliminación de esfuerzos, evitar accidentes, desarrollo profesional y personal, etc.) aplicándola a medida que los avances técnicos y humanos lo vayan aconsejando.

### ARTÍCULO 13º - SISTEMA DE INCENTIVOS

El sistema de incentivos, que se aplicará durante la vigencia del presente Convenio, figura recogida en:

- [Anexo II](#) Sistema de Incentivos de aplicación a la Unidad PGTR
- [Anexo III](#) Sistema de Incentivos de aplicación a la Unidad PGHV
- [Anexo IV](#) Sistema de Incentivos de aplicación a la Unidad Power Service PGGI

### ARTÍCULO 14º - CONTROL DE COSTES

A efectos de un correcto Control de Costes, toda persona trabajadora estará obligado a señalar en los documentos de control todos los datos requeridos, efectuando una correcta imputación de todas sus horas de presencia en Fábrica.

### ARTÍCULO 15º - ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

Las partes firmantes de este Convenio reconocen la importancia de alcanzar las máximas cotas de Calidad, tanto en el producto final como fundamento básico de la satisfacción del cliente y de la competitividad directa del producto, como en la ejecución de los procesos de todo tipo, productivos o administrativos, para conseguir la mayor eficiencia posible en la utilización de los recursos disponibles y, consecuentemente, la máxima competitividad de la Empresa.

Las Normas NPG CA202 y ET 2098102-01 resumen las responsabilidades generales de las personas trabajadoras en relación con el Aseguramiento de la Calidad.

### ARTÍCULO 16º - RENDIMIENTO NORMAL EXIGIBLE

Por rendimiento normal exigible se entiende la aportación de un esfuerzo personal que, mantenido a lo largo de toda la jornada de trabajo, le suponga a la persona trabajadora un gasto de energías recuperable después de la misma, sin ningún perjuicio físico y/o psíquico, sobreentendiéndose que se trata de tareas realizadas por una persona trabajadora normalmente capacitado, conocedor y adaptado al puesto.

El nivel de este rendimiento equivale a la actividad normal definida por la O.I.T., en sus publicaciones.

No se exigirá el rendimiento normal a la persona trabajadora durante el período de adaptación al puesto de trabajo, motivado por la creación, rotación o promoción de este, pero habrá de observarse un incremento del rendimiento, proporcional al tiempo transcurrido en el nuevo puesto

Ninguna persona trabajadora podrá disminuir el rendimiento real que viniera desarrollando de un modo normal y continuado en su puesto de trabajo.

Los sistemas de medición de rendimiento que se establezcan en la Empresa adaptarán sus escalas a las definiciones anteriores.

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

### CAPÍTULO III

## MOVILIDAD DEL PERSONAL

### ARTÍCULO 17º - MOVILIDAD DEL PERSONAL

Se entiende por movilidad del personal o rotación interna, los cambios de puesto de trabajo dentro de la Empresa.

La empresa se compromete, siempre que sea necesario, a facilitar la formación adecuada a la persona trabajadora, para que pueda conseguir el mejor rendimiento en la nueva función asignada, así como respetarle los derechos económicos adquiridos.

En todo este capítulo, y sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, la Dirección y el Comité de Empresa colaborarán para que las medidas a tomar, selección del personal a cambiar de puesto, formación, etc., se lleven a cabo con ecuanimidad y celeridad.

### ARTÍCULO 18º - CAMBIO DE PUESTO

Se denomina "Cambio de puesto" la movilidad del personal dentro de los límites de la Empresa.

Los cambios de puesto de trabajo se clasifican:

#### A POR LA DURACIÓN. EN:

- *Provisionales.*
- *Definitivos.*

#### B POR LA CAUSA. EN:

- A petición de la persona trabajadora.
- Por mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora.
- Por necesidades del trabajo y/o servicio.
- Por disminución de la capacidad psicofísica de la persona trabajadora.
- Por creación de Nuevas Actividades.
- Por amortización de una actividad determinada.

### ARTÍCULO 19º - CAMBIOS DE PUESTOS PROVISIONALES

Se entiende por cambio de puesto provisional, la movilidad del personal cuya duración no sea superior a tres meses, a excepción de los casos mencionados en el párrafo siguiente.

También se consideran cambios provisionales los originados por sustitución en caso de promoción y ascenso (mientras dure el período de prueba del ascendido), licencia, enfermedad, accidente, ocupación de cargos oficiales de carácter electivo, cualquiera que sea su duración y en tanto subsistan las causas que los motivaron.

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

La Dirección de la Empresa podrá cambiar de puesto por necesidades de trabajo a cualquier persona trabajadora, procurando que este cambio comience por los puestos más afines a su trabajo habitual, sin menoscabo de su dignidad profesional, y, en la medida de lo posible, que sean con carácter voluntario.

## ARTÍCULO 20º - CAMBIOS DE PUESTOS DEFINITIVOS

Se entiende por cambio de puesto definitivo, aquellos en que la persona trabajadora pasa a ocupar un puesto nuevo de trabajo con carácter permanente, una vez cubiertos los períodos de prueba, si los hubiese. Estos cambios podrán ser motivados por:

### A A petición de la persona trabajadora

La movilidad que tenga su origen en esta causa requerirá la solicitud escrita de la persona trabajadora. Caso de aceptarse por la Dirección, se respetará la especialidad funcional y retribución, salvo que por aceptación expresa de la persona trabajadora se pacte la especialidad funcional y retribución del nuevo puesto.

### B Por mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora

Cuando la movilidad tenga origen en esta causa, se ceñirá a lo convenido por escrito entre ambas partes, y siempre que el cambio no suponga promoción.

### C Por necesidades del trabajo y/o servicio

En los casos en que, por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización o condiciones antieconómicas de alguna explotación, línea de productos o servicios, saturación de la jornada de las personas trabajadoras, crisis de mercado, agrupación de instalaciones o personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movimientos del personal; a la persona trabajadora afectada se le respetará la retribución y especialidad funcional. En el caso de cambio de grupo profesional se procurará adaptar la especialidad funcional a la equivalente del nuevo grupo. En ningún caso esto podrá suponer pérdida económica y se le mantendrá su grupo de cotización a la Seguridad Social. En los casos en que no exista especialidad funcional equivalente en el nuevo grupo profesional se le mantendrá a la persona trabajadora su especialidad funcional y retribución a título personal, rigiéndose en las demás condiciones por las del nuevo puesto.

### D Por disminución de la capacidad psicofísica de la persona trabajadora

En los casos en que fuese necesario efectuar cambios de puesto definitivos del personal, en razón de la capacidad disminuida de la persona trabajadora y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad o accidente de trabajo, se aplicarán todas las condiciones inherentes al nuevo puesto, manteniéndose su retribución a título personal.

La declaración de esta capacidad disminuida requerirá el informe del Servicio Médico de la Empresa, de otros facultativos que éste designe, o de los correspondientes servicios especializados de la Seguridad Social.

### E Por creación de Nuevas Actividades

En el caso de creación de una nueva actividad productiva o línea de Fabricación, la Empresa podrá efectuar el traslado a la misma de las personas trabajadoras excedentes que por las razones descritas en el apartado C pudieran producirse, respetándoseles a las personas trabajadoras afectados la retribución y especialidad funcional. En el caso de cambio de grupo profesional se procurará adaptar la especialidad funcio-

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

nal a la equivalente del nuevo grupo. En ningún caso esto podrá suponer pérdida económica y se le mantendrá su grupo de cotización a la Seguridad Social. En los casos en que no exista especialidad funcional equivalente en el nuevo grupo profesional se le mantendrá a la persona trabajadora su especialidad funcional y retribución a título personal, rigiéndose en las demás condiciones por las del nuevo puesto.

#### **F Por amortización de una Actividad determinada**

Si por razones de cambios organizativos o de procesos se produjera la amortización de una actividad determinada, las personas trabajadoras afectadas serán trasladados a otros puestos de trabajo respetándosele la retribución y especialidad funcional. En el caso de cambio de grupo profesional se procurará adaptar la especialidad funcional a la equivalente del nuevo grupo. En ningún caso esto podrá suponer pérdida económica y se le mantendrá su grupo de cotización a la Seguridad Social. En los casos en que no exista especialidad funcional equivalente en el nuevo grupo profesional se le mantendrá a la persona trabajadora su especialidad funcional y retribución a título personal, rigiéndose las demás condiciones por las del nuevo puesto.

### **ARTÍCULO 21º - PLENA OCUPACIÓN**

La Empresa planificará y organizará el trabajo en las distintas Áreas o Secciones, de manera que pueda dar plena ocupación a todas las personas trabajadoras de las mismas. En aquellos casos que no sea posible ocupar la jornada completa de la persona trabajadora en el desempeño de su función específica, la Empresa podrá encargarle otras tareas con el fin de conseguir la plena ocupación, siempre que no suponga menoscabo de la dignidad profesional de la persona trabajadora.

### **ARTÍCULO 22º - EQUIPO DE DISPONIBILIDAD FUNCIONAL**

Con total independencia de lo establecido en este capítulo y sin que en ningún momento pueda limitar la aplicación de los artículos anteriores del mismo, se crea un equipo especial denominado de disponibilidad funcional, que estará compuesto por un máximo de diez personas trabajadoras, que deberán reunir las siguientes características:

- Para poder integrar este equipo la persona trabajadora deberá cumplirse las siguientes condiciones:
  - Ostentar el grupo profesional de oficial de 1ªA, 1ª, 2ª o 3ª.
  - Acreditar un mínimo de 3 años realizando actividades directas (5.076 horas directas)
  - Superar las pruebas que se establezcan a tal efecto. La empresa podrá recurrir, si lo estima conveniente, a un gabinete especializado para la evaluación del potencial del candidato.
- Deberán acreditar, mediante el correspondiente Concurso-Oposición, su capacidad para desarrollar funciones de destacada responsabilidad (cabeza de equipo) en uno de los grupos siguientes:
  - Todas las actividades de Bobinado (incluido Grupos) + Dimensionamiento Fases Acorazados + Bridge + Calado Bobinas Columnas.
  - Todas las actividades de Montaje + Todo Montaje final (Terminación) + Tratamientos + Ensayos en campo.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba**



DF4767F381D53A34B3B9

- Los candidatos, una vez seleccionados en función de su potencial de desarrollo dentro de este equipo, podrán optar por una de las siguientes alternativas:
  - Realización de las pruebas establecidas de forma inmediata.
  - Acogerse a la posibilidad de un período de formación de entre 3 y 6 meses, en aquellas actividades en las que carezca de experiencia. Al término de dicho período formativo, el candidato podrá realizar las pruebas correspondientes. La empresa se compromete a facilitar la formación de dichos candidatos mediante los correspondientes cambios temporales de Sección, si fueran necesarios y el reajuste de los trabajos asignados semanalmente a los candidatos.
- Las personas trabajadoras encuadradas en este equipo deberán atender las necesidades que se produzcan en las diferentes Áreas de Taller, que le serán comunicadas oportunamente por el mando de la Sección en que se encuentre trabajando.
- Cuando las personas trabajadoras pertenecientes a este equipo presten sus servicios en cualquier área de taller, estarán encuadradas Administrativamente en la sección para la que estén trabajando y Jerárquicamente dependerán del mando de la misma.

Por esta disponibilidad funcional se establece un Plus que percibirá la persona trabajadora encuadrada en este equipo por las horas efectivas de trabajo que realice, cuyo importe / hora figura en el [Anexo VI](#). En ningún caso la pertenencia a este equipo le podrá suponer a la persona trabajadora perjuicio económico alguno (pérdida de pluses).

Cada dos años se revisarán la composición y características de este equipo, siendo facultad de la Dirección de la Empresa establecer dichas necesidades. En ese momento las nuevas incorporaciones deberán superar las pruebas establecidas. Las personas trabajadoras que pertenezcan al equipo solo deberán realizar las pruebas cuando éstas sean diferentes a las que realizó cuando se incorporó a este equipo (por cambio de tecnología, de procesos de fabricación, etc). La anterior pertenencia al equipo no supone ningún derecho adquirido.

Las personas trabajadoras pertenecientes a este equipo podrán abandonarlo en cualquier momento, de manera voluntaria previa comunicación por escrito, o bien por decisión de la Empresa por no cumplir con las funciones para las que ha sido designado, debiendo ser consultada en este caso la comisión que lo examinó. La salida del equipo supone la supresión inmediata del plus establecido en este artículo.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

## CAPÍTULO IV

### PROMOCIÓN DEL PERSONAL

#### ARTÍCULO 23º - DERECHO PREFERENCIAL

Antes de aplicar las normas establecidas para los ascensos, deberá tratarse, en primera instancia, de cubrir las plazas vacantes en la siguiente forma:

- Por el personal que venga realizando trabajos de un grupo profesional inferior al que realmente ostenta.
- Por personal que ocupe un puesto que pueda ser amortizado o pueda ser cubierto por otra persona trabajadora, cuya plaza, a su vez, se amortice, siempre que no suponga promoción.

#### ARTÍCULO 24º - PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

##### A PROMOCIÓN

Es el pase de un productor a otro puesto mejor cualificado, que suponga al mismo tiempo, un cambio de grupo profesional.

Cuando se produzca alguna vacante de puestos a cubrir en la Empresa y con el fin dar oportunidad, en primer lugar, al personal de Fábrica, estas vacantes se harán públicas en un tablón de anuncios que la Empresa gestiona exclusivamente para este uso. A las mismas podrán presentarse los candidatos internos que cumplan los requisitos necesarios.

##### B FORMACIÓN

###### 1.-PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN, ACCIONES FORMATIVAS Y PLAN DE FORMACIÓN

La formación se entiende como un elemento fundamental de crecimiento personal y profesional de las personas trabajadoras, imprescindible para adecuar las capacidades y conocimientos de los mismas a los continuos avances tecnológicos y organizativos, por lo que la política formativa, comprenderá tanto aquellas materias susceptibles de ser aplicadas por las personas trabajadoras directamente en el desempeño habitual de sus funciones como aquellas otras que supongan una formación adicional y permitan la mejora en su puesto de trabajo, manteniendo el principio de igualdad de oportunidades.

La formación no se entiende como una acción aislada, sino que es un proceso permanente a lo largo de la vida profesional.

La formación no es concebida como un fin en sí mismo, sino que es un medio de desarrollo profesional, que posibilita la consecución de una mejor adaptación a los puestos de trabajo y un mejor aprovechamiento de los recursos.

Atendiendo a los anteriores principios de política formativa serán objetivos de la formación:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras.
- b) Contribuir a la eficacia empresarial mejorando la competitividad de la Empresa.
- c) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización de trabajo.

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

## 2.-IMPARTIDA POR LA EMPRESA

Con el fin de actualizar y perfeccionar los conocimientos profesionales de todas las personas trabajadoras, la Dirección de la Empresa, con la participación del Comité de Empresa, elaborará anualmente los planes de Formación que se van a desarrollar en el seno de la Empresa, dentro de sus posibilidades (económicas y productivas). Se tendrá como meta primordial que todas las personas trabajadoras tengan las mismas oportunidades de formación.

La Dirección, en función del Plan de Formación aprobado, aplicará y desarrollará dicho plan, en el ámbito de su competencia y lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa.

Cuando se realicen cursos internos con un contenido formativo de cierta entidad, se facilitará diploma o certificado por parte de la empresa. En reuniones o charlas informativas no se facilitará diploma ni certificado.

Todas las personas trabajadoras del Centro de Córdoba podrán solicitar a la Empresa formación del idioma inglés. Se podrá facilitar dicha formación de inglés siempre que sea aprobado por la Dirección y en la modalidad que, en cada momento, la Empresa estime conveniente. Esta formación se realizará siempre fuera de las horas de trabajo y se exigirán indicadores de aprovechamiento de dicha formación, para su continuidad.

Será obligación de toda persona trabajadora incluida en una acción formativa, aprovechar al máximo posible los recursos que en ella se estén empleando.

El aprovechamiento de la Formación será un factor para considerar en las promociones, cambios de puesto y otras acciones similares que requieran determinadas aptitudes y conocimientos.

La formación que se vaya a desarrollar en la Empresa se llevará a cabo de tal forma que, en ningún momento interfiera el proceso productivo. Los horarios de los cursos se establecerán, según necesidades productivas, en tres modalidades:

a) Dentro de la jornada de trabajo. Siempre que no afecten a un porcentaje relevante de una Sección y sea posible impartirlos en ese momento en función de la carga de trabajo existente, los cursos programados se impartirán dentro de las horas de trabajo.

b) Fuera de las horas de trabajo. Uno de los pilares de la viabilidad de la fábrica de transformadores a medio plazo es la necesidad de reforzar de forma importante la formación de sus personas trabajadoras a fin de hacer frente a los retos técnicos que se presentan.

### 1.- Formación. Quality School

1.1) Formación relativa a la actividad que desarrolla la persona trabajadora en su puesto de trabajo y la parte común: Esta formación tendrá como requisito la certificación, para lo que se efectuará un examen que deberá ser aprobado para obtener dicha certificación. Esta Formación se impartirá fuera de la jornada de trabajo y tendrá carácter voluntario. En aquellos casos especiales que, por problemas personales o familiares, no puedan asistir al Curso programado, se establecerán otros Cursos de repesca, impartidos con posterioridad para dar la posibilidad de asistencia a los mismos. Si por circunstancias de falta de carga de trabajo fuera necesario, esta Formación se impartirá dentro de las horas de trabajo.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

Los cursos se impartirán en horarios contiguos al almuerzo, que correrá a cargo de la Empresa. Asimismo, se impartirán de lunes a jueves, excepto días festivos.

Por cada hora de asistencia a esta formación, la persona trabajadora percibirá un plus equivalente a 10 EUR/hora.

Para aquellas personas que por motivos personales o familiares no puedan asistir a los cursos planificados, la Empresa asume el firme compromiso de facilitar en todo lo posible su formación a través de:

- Repetición de sesiones
- Prorroga de las fechas objetivo de terminación de los cursos
- Sesiones de repesca en los horarios y días arriba indicados
- Compromiso de no establecer límite inferior al número de asistentes de cada grupo

1.2) Resto de formación Quality School (no relativa a su puesto y a la parte común): será opcional por parte de la persona trabajadora, pudiendo elegir entre las modalidades a), b) o c).

2.- Resto de Formación distinta de Quality School.- Serán de aplicación las modalidades a), b) o c) según a la que opte la persona trabajadora.

De forma totalmente voluntaria y previa renuncia de la persona trabajadora al importe hora acordado, se podrán impartir cursos de formación de larga duración y que tengan un elevado coste para la empresa. Esta medida afectará tanto al personal de oficinas como de taller. La Comisión de Formación del Comité de Empresa será concedora de estos cursos en el momento en que sean incluidos en los Planes Anuales de Formación.

c) Horario compartido. Se podrá pactar, con carácter previo a su realización, la impartición de los cursos con horario compartido, estableciéndose en dicho momento el porcentaje a destinar dentro de las horas de trabajo y fuera de jornada. Las horas que se realicen fuera de jornada, tendrán el mismo tratamiento que se indica en el punto b) anterior.

En Materia de formación, es de aplicación lo indicado en el estatuto de los trabajadores en su artículo 23.

## ARTÍCULO 25º - GRUPOS PROFESIONALES

Según acuerdo de grupos profesionales firmado y ratificado el día 03 de febrero de 2022, se crean los grupos profesionales que figuran en el [Anexo IX](#) del presente texto.

Ambas partes han alcanzado el acuerdo incluido en el [Anexo X](#) para la adaptación de las categorías a los grupos profesionales, su clasificación profesional, así como el sistema de ascensos entre distintas categorías.

Serán de libre designación de la Empresa la promoción a los puestos de trabajo que impliquen ejercicio de autoridad o mando y concretamente para las especialidades funcionales recogidas en el [Artículo 3º](#), apartado b) del presente Convenio. Cuando existan plazas vacantes en estos puestos, se anunciarán las mismas con el fin de que las personas trabajadoras que se consideren capacitadas para ocuparlas envíen al Departamento de Personal su solicitud escrita, indicando en ella cuantos datos sobre formación y experiencia estimen que avalan su valía para el puesto, y al objeto de que pueda ser considerada en el momento de hacer la elección.

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

## CAPÍTULO V

### ORDENACIÓN SALARIAL

#### ARTÍCULO 26º - RETRIBUCIÓN

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.

Las retribuciones, tanto del personal de Taller como del personal de Oficinas, se abonarán a razón de treinta días mes, incluso en el periodo de vacaciones.

#### ARTÍCULO 27º - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Se dividen en los siguientes:

##### 1.- Devengos salariales

- Sueldo de Calificación
- Complementos Salariales
  - Personales
    - Plus de Antigüedad
    - Otros complementos personales
  - De Puesto de Trabajo
    - Pluses de tarde y noche
    - Plus de Seguridad
    - Plus Jefe de Equipo
    - Otros, si los hubiere
  - De mayor cantidad de trabajo
    - Primas o incentivos
    - Horas extraordinarias
    - Plus Horas a compensar
    - Plus Horas flexibilidad
  - Complementos periódicos de vencimiento superior al mes
    - Gratificaciones extraordinarias
    - Plus de Asistencia

##### 2.- Devengos extrasalariales

- Alojamiento y manutención (Dieta)
- Todos los contemplados en el Capítulo de Beneficios Sociales.

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



## ARTÍCULO 28º - SUELDO CALIFICACIÓN

Es la parte de remuneración obtenida a partir del subgrupo de cada persona trabajadora y su importe anual, se percibirá en 14 pagas.

Los importes anuales son los que figuran en el [Anexo I](#).

## ARTÍCULO 29º - PLUS ANTIGÜEDAD

Todo el personal tendrá derecho a percibir un plus de antigüedad por cada periodo de cinco años de servicio.

La antigüedad comenzará a computarse el 1 de enero para los ingresados en el primer semestre y el 1 de julio para los ingresados en el segundo semestre.

El importe anual de cada quinquenio es el que se fija en el [Anexo VI](#).

## ARTÍCULO 30º - COMPLEMENTO PERSONAL

Es la cantidad resultante que, de acuerdo con el [Artº 8](#), se garantiza individualmente a la persona trabajadora por disfrutar a la entrada en vigor de este Convenio de condiciones económicas más beneficiosas en su conjunto, que las establecidas para su subgrupo.

## ARTÍCULO 31º - PLUS JEFE DE EQUIPO

A todo el personal que desempeñe funciones de Jefe de Equipo se le abonará, durante el tiempo que permanezca en dicha función, el plus que por tal concepto figura en el [Anexo VI](#), manteniendo su vigencia el punto 3) del acuerdo de fecha 20-09-91--

## ARTÍCULO 32º - PLUS DE TARDE

Para el personal que trabaje en el turno de tarde se le abonará, por los días que realice dicho turno, el plus que se fija en el [Anexo VI](#), que se abonará igualmente en horas a compensar realizadas en horario de dicho turno.

## ARTÍCULO 33º - PLUS NOCTURNO

Únicamente tendrán la consideración de horas nocturnas las trabajadas durante el turno de noche que de acuerdo con el Calendario Laboral es el horario comprendido entre las 22'30 horas y las 6'30 horas de la mañana. El Plus Nocturno establecido para estas horas es el que figura en el [Anexo VI](#), que se abonará igualmente en horas a compensar realizadas en dicho horario.

## ARTÍCULO 34º - PLUS DE SEGURIDAD

El personal que ocupa los puestos de trabajo que se indican con "P" en el [Anexo VIII](#), y que por sus características especiales están considerados como excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, cobrará el plus que se recoge en el [Anexo VI](#).

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma electrónica



DF4767F381D53A34B3B9

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba

La cuantía convenida es única para todos los puestos y subgrupos comprendiendo las tres circunstancias de excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad, bien concurren uno, dos o tres de los supuestos.

La percepción de este plus se reducirá a la mitad cuando la persona trabajadora realice estos servicios durante un periodo superior a 1 hora y no exceda de 4 horas. Igualmente, se deducirán en la parte proporcional que corresponda, en los casos de ausencias.

Para la percepción de este plus, por la persona trabajadora que ocupe uno de los puestos de trabajo mencionados en el párrafo 1º de este artículo, será imprescindible que el mismo utilice todos los elementos de protección que en razón del citado puesto le sean asignados. La no-utilización de los mismos, después de un primer aviso escrito, dará lugar a la eliminación del plus que viniese percibiendo.

**ARTÍCULO 35º - PLUS DE ASISTENCIA**

El plus de asistencia, que tiene como finalidad principal la reducción del absentismo en la Empresa se abonará en función del Absentismo total del Centro de Córdoba (media ponderada de PGTR, PGHV y Service PGGI) y del Absentismo individual.

a) El importe anual de este plus vendrá determinado por la aplicación del cuadro siguiente:

4.10%	2024						
Absentismo individual							
>2.75%	512.09	438.94	387.72	321.89	256.04	0.00	0.00
<=2.75%	548.67	475.51	402.36	343.84	321.89	256.04	0.00
<=2.25	585.24	512.09	438.94	387.72	321.89	256.04	256.04
	<=3.5%	<=4.2%	<=5%	<=5.5%	<=6%	<=6.5%	>6.5%

A los efectos de absentismo individual se computará el motivado por Enfermedad con Baja, Enfermedad aislada (otras consultas médicas con el límite de 20 horas), Permisos Particulares, Sanciones y Huelgas.

b) Adicionalmente y siempre que el absentismo individual, computado en la misma forma del punto anterior, sea inferior o igual al 1,2%, se abonará a estas personas trabajadoras la cantidad que resulte según cuadro siguiente:

4.10%	2024				
Absentismo individual					
<=1.2%	365.77	292.61	219.46	182.89	146.30
<=0.5%	438.94	365.77	292.61	219.46	146.30
=0%	512.09	438.94	365.77	292.61	146.30
	<=3.5%	<=4.2%	<=5%	<=5.5%	>5.5%

Los importes reflejados en los cuadros de los dos apartados anteriores corresponden al año 2024.

Por otra parte, las horas no utilizadas del límite de 20 anuales para otras consultas médicas del [artículo 60](#), se abonarán al precio de la hora ordinaria de cada persona trabajadora.

No se considerarán como índice de absentismo, a los efectos de liquidación de este Plus, el motivado por asuntos sindicales hasta el límite mensual de horas que establece el presente Convenio, ni las horas recogidas en el apartado 4.5 de la norma de procedimiento general NPG-PE020 en su revisión 5.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

## ARTÍCULO 36º - HORAS EXTRAORDINARIAS

La Empresa planificará el trabajo sin horas extraordinarias; éstas se limitarán, en lo posible, a los casos de Fuerza mayor, en los que se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

En todos los casos en que sea posible, y de acuerdo con los mandos correspondientes, se sustituirá el pago de las horas extraordinarias por el disfrute de las horas de descanso equivalentes, en razón de una hora por cada hora realizada, con el suplemento pactado que figura en el [Anexo V](#). El descanso equivalente a las horas extraordinarias compensadas deberá efectuarse dentro de los 4 meses siguientes al de su realización.

Mensualmente se informará al Comité de Empresa de las horas realizadas, especificando su distribución por Secciones.

Los precios a que se retribuirán las horas extraordinarias serán los alzados y globales que para cada subgrupo se señalan en el [Anexo V](#), sin que exista ninguna otra compensación por su realización.

## ARTÍCULO 37º - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se abonarán dos pagas extraordinarias, una en verano y otra en Navidad, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año, de forma que la de verano corresponde al primer semestre (de enero a junio), y la de Navidad al segundo semestre (de julio a diciembre).

La gratificación de verano se abonará junto con la nómina del mes de junio y la de Navidad junto con la nómina del mes de diciembre. El pago de esta última nómina se hará efectivo el día 20 de diciembre de cada año. Si este día fuera festivo se abonará el día laborable anterior.

El importe de cada paga será el resultado de dividir por 14 pagas los importes anuales de los siguientes conceptos:

- Sueldo de Calificación
- Plus de Antigüedad
- Complemento Personal
- Plus Jefe de Equipo

## ARTÍCULO 38º - PAGO DE NÓMINAS MENSUALES

Todo el personal tendrá establecida una retribución mensual, la cual será independiente del número de horas de trabajo que tenga realmente cada uno de los meses.

Estas retribuciones mensuales se pagarán mediante ingreso en cuenta corriente o de ahorro designada por la persona trabajadora.

Los atrasos salariales de Convenio, por aplicación de las actualizaciones del [artículo 40](#) del mismo, se abonarán una vez se tengan los datos necesarios, como máximo en el mes de Marzo del año siguiente, siempre que no contravenga la política de Hitachi Energy Spain, S.A.U sobre información de resultados.

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

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

Las pagas ordinarias comprenden los siguientes conceptos:

- Sueldo de Calificación
- Plus de Antigüedad
- Complemento Personal
- Plus Jefe de Equipo

Además de los importes anteriores se abonarán los devengos, de acuerdo con las horas realizadas y deduciendo los descuentos por horas de trabajo no abonables, correspondiente todo ello al mes anterior al del pago y por los conceptos siguientes:

- Horas extraordinarias o a compensar
- Incentivos o primas, devengados
- Pluses de Tarde y Nocturno
- Plus de Seguridad
- Otros pluses o conceptos retributivos

### ARTÍCULO 39º - DESCUENTOS POR PERÍODOS NO RETRIBUIDOS

Estos períodos, sea cual sea su causa, se descontarán de su retribución por el tiempo real, redondeando a la décima de hora superior inmediata, calculándose el valor de la hora por la siguiente fórmula:

$$\text{Descuento hora} = \frac{\text{Retribución total año}}{\text{Horas efectivas año} + 198}$$

La retribución total año será la suma de los siguientes conceptos: Sueldo de Calificación, Plus Antigüedad, Complemento Personal y Plus Jefe de Equipo.

### ARTÍCULO 40º - INCREMENTOS SALARIALES

Subida año 2024 fija y consolidable en tablas: IPC (Real año anterior) + 1%.

## CAPÍTULO VI BENEFICIOS SOCIALES

### ARTÍCULO 41º - GASTOS DE VIAJE

Cuando por necesidades de la Empresa la persona trabajadora haya de salir de viaje percibirá, aparte del importe de éste, la dieta correspondiente en la cuantía y forma que se establece con carácter general en las Normas internas de la Sociedad en su revisión actual, así como cuantas modificaciones se produzcan en las mismas durante la vigencia del presente Convenio.

### ARTÍCULO 42º - INDEMNIZACIÓN COMPLEMENTARIA EN I.T.

A). - Por Enfermedad Común o Accidente no Laboral:

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



**1.- Persona trabajadora que no ha causado Baja en los 12 meses anteriores**

Durante todos los días de baja se complementarán las prestaciones de I.T. hasta alcanzar el 100 % de su retribución.

Si el absentismo medio por este concepto, referido al personal afectado por Convenio y correspondiente al mes anterior, fuera inferior o igual al 2,75 %, el complemento de I.T. antes definido se aplicaría si la persona trabajadora no ha causado Baja en los 9 meses anteriores.

**2.- Persona trabajadora que si ha causado Baja en los 12 meses anteriores**

Durante los días en situación de baja por estos conceptos, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social en función del Absentismo medio por dicho concepto de Enfermedad común o accidente no laboral, referido al personal afectado por convenio y correspondiente al mes anterior, según la siguiente escala:

Absentismo me- dio	< 2,2 %	2,3 - 2,7 %	2,8 - 3,2 %	> 3,21 %
Complemento hasta:				
- días 1º a 15, a.i.	100 %	97 %	90 %	85 %
- desde día 16	100 %	100 %	100 %	100 %

(Los redondeos necesarios en los porcentajes de absentismo se harán de la siguiente forma: Hasta 5 centésimas, inclusive, se despreciarán; de 6 centésimas en adelante se tomará la décima superior).

**B). - Por Maternidad y Hospitalización.**

Durante todos los días de baja por estos conceptos se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % de su retribución.

Los porcentajes de retribución indicados en los apartados **A)** y **B)** se aplicarán sobre los siguientes conceptos retributivos: Sueldo de Calificación y Complementos Salariales Personales (Plus de Antigüedad, Complemento Personal y Plus Jefe de Equipo).

**C). - Por accidente de trabajo.**

Durante todos los días de baja por este concepto, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % de su retribución.

El porcentaje de retribución indicado en este apartado **C)** se aplicará sobre los conceptos retributivos siguientes: Sueldo de calificación, Complementos salariales personales (Plus de Antigüedad, Complemento personal y Plus jefe de equipo) y prima media por objetivos en el mes de pago del personal de Convenio.

El mes de agosto no se considerará a efectos de índices medios de absentismo a que se hace referencia en el apartado **A)** por lo que en el mes de septiembre se tendrá en cuenta el absentismo medio que se haya producido en el mes de julio.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de la persona trabajadora que sea alegado por éste para justificar su falta de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de su Servicio Médico o cualquier otra medida de control médico. La negativa de la persona trabajadora a dichos reco-

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



nocimientos determinará la suspensión de los complementos a cargo de la Empresa, establecidos en este artículo.

### **ARTÍCULO 43º - PREMIO DE VINCULACIÓN**

1. Las personas trabajadoras que cumplan 25 años de servicio ininterrumpido en la Empresa percibirán un premio en metálico de 1.000 Euros que se llevará a efecto en el mes de cumplimiento. La persona trabajadora podrá optar por un regalo conmemorativo que no supere dicho importe, que se efectuará en los últimos días del año, en un acto social, al que asistirán igualmente los que cumplan 35 años de servicio.

2. Las personas trabajadoras que cumplan 35 años de servicio percibirán un premio en metálico de 1.600 Euros que se llevará a efecto en el mes de cumplimiento. La persona trabajadora podrá optar por un regalo conmemorativo que no supere dicho importe.

3. Las personas trabajadoras que cumplan 60 años de edad y lleven al menos 10 años de servicio ininterrumpido en la Empresa, percibirán un Premio de Vinculación y dedicación a la Empresa durante dichos años cuyo importe será equivalente a tres mensualidades íntegras de su salario vigente (Sueldo de Calificación, Antigüedad, Complemento Personal, Plus Jefe de Equipo y la Prima o Incentivo medio de los 12 últimos meses trabajados) en el momento de percibir el premio, abonándose en la nómina del mes que la persona trabajadora cumpla los 60 años.

4. En el caso de que una persona trabajadora alcance una antigüedad en la Empresa de 35 años adquiere el reconocimiento del Premio de Vinculación del punto anterior (tres mensualidades íntegras de su salario), abonándose al cumplir los 60 años o en el momento de su finiquito.

5. En el caso de que una persona trabajadora alcance una antigüedad en la Empresa de 25 años adquiere reconocimiento de Premio de Vinculación de dos mensualidades íntegras de su salario vigente (Sueldo de Calificación, Antigüedad, Complemento Personal, Plus Jefe de Equipo y la Prima o Incentivo medio de los 12 últimos meses trabajados) que le serán abonadas en el momento de su finiquito, o bien en el momento que cumpla los 60 años, en cuyo caso será de tres mensualidades íntegras de su salario.

Este Premio de Vinculación regulado en los apartados 3, 4 y 5 será único y se abonará en una sola ocasión, no pudiendo resultar acumulable.

### **ARTÍCULO 44º - AYUDA PARA ESTUDIOS DE PERSONAS TRABAJADORAS**

La Empresa podrá subvencionar hasta un máximo del 70 % del coste de los Estudios Académicos o profesionales, cursos o seminarios, que cursen las personas trabajadoras con más de tres años de antigüedad y cuyas materias sean de aplicación a las actividades de la Empresa, a criterio de la Dirección de Personal ante quien se cursarán las correspondientes solicitudes.

Serán requisitos indispensables para la obtención de estas Ayudas, los siguientes:

En el primer año de estudios, se abonará el 50 % de las Tasas Académicas.

A partir del 2º año de estudios deberá aprobar, como mínimo, el 50 % de asignaturas del curso anterior y se aplicará el siguiente baremo:

- 50 % si aprobó el 50 % de asignaturas del curso anterior.
- 60 % si aprobó el 75 % de asignaturas del curso anterior.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba**



DF4767F381D53A34B3B9

- 70 % si aprobó el 100 % de asignaturas del curso anterior.

## ARTÍCULO 45º - AYUDA PARA ESTUDIOS DE HIJOS DE PERSONAS TRABAJADORAS

La empresa establece una Ayuda Escolar a hijos de personas trabajadoras afectadas por Convenio, que será distribuida cada año por la Comisión de Becas creada por ambas representaciones.

Podrán solicitar dicha ayuda aquellas personas trabajadoras que tienen hijos cursando estudios en Escuelas infantiles, primaria, educación secundaria obligatoria, bachillerato, formación profesional, estudios universitarios y otras formaciones en las que se acredite gastos de matriculación y tengan finalidad profesional.

A todas las personas trabajadoras que soliciten dicha ayuda y cumplan los requisitos necesarios para recibirla, percibirán una cantidad por ayuda/hijo de 323.09 €.

## ARTÍCULO 46º - AYUDAS A PERSONAS TRABAJADORAS CON HIJOS O CONYUGE DISCAPACITADOS

1.- La Empresa subvencionará a las personas persona trabajadoras con hijos y/o cónyuge discapacitados físicos o psíquicos con el abono de un subsidio económico mensual que se fija en el [Anexo VI](#).

2.- Para tener derecho a este subsidio, es necesario y suficiente que la persona trabajadora tenga reconocido como beneficiario de la Seguridad Social al hijo y/o cónyuge discapacitado y que perciba del I.N.S.S. el subsidio establecido por el Servicio Social de Ayuda.

3.- Igualmente, podrá tener derecho a este subsidio la persona trabajadora que tenga reconocido por Centro de Medicina Preventiva o similar, de igual garantía, al hijo y/o cónyuge discapacitado, debiendo aportar cada dos años dictamen médico al respecto para seguir cobrando la prestación.

## ARTÍCULO 47º - AYUDAS POR DEFUNCIÓN

Si ocurriera el fallecimiento por cualquier causa de una persona trabajadora con más de dos años perteneciendo a la Empresa, serán abonadas a sus herederos legales, tres mensualidades, en importe íntegro de todos sus emolumentos.

## ARTÍCULO 48º - SEGURO COLECTIVO DE VIDA

Una anualidad por fallecimiento e incapacidad permanente absoluta, dos en caso de fallecimiento por accidente y tres en caso de fallecimiento por accidente de circulación. Se considerará anualidad el importe equivalente a su salario bruto anual.

Capital mínimo asegurado: 24.000 €.

En los supuestos de indemnización por incapacidad permanente absoluta o fallecimiento no se tendrá en cuenta para el cálculo del salario asegurado el detrimento producido por los períodos de baja de IT previos a la incapacidad.

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

Reserva de puesto en caso de incapacidad permanente absoluta: Cuando en la resolución inicial del reconocimiento de incapacidad permanente absoluta, se haga constar un plazo de revisión igual o inferior a dos años, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante dos años a contar desde la fecha de la resolución de incapacidad permanente.

## ARTÍCULO 49º - SERVICIO DE COMEDOR

El personal empleado de la Empresa, afectado por el horario de jornada partida, será subvencionado para que libremente efectúe su comida, optando, bien por utilizar el servicio establecido en los locales de la Empresa o bien en lugar diferente a elección del interesado, durante el período oficial de jornada partida.

Esta subvención consistirá en el abono diario de la cantidad que se establezca, en cada momento, para el menú a servir en los locales de Fábrica, mediante contrato a terceros. A partir del 1 de enero de 2.018, el precio establecido es de 9,00 Euros y será revisado cada vez que se modifique el importe de dicho menú, en la misma cuantía que éste.

La Comisión de Vigilancia del Comedor tendrá la finalidad de asegurar la calidad del suministro de todos los productos, analizar y corregir las causas de cualquier anomalía de funcionamiento que pueda producirse que garantice el mantenimiento del servicio de comedor.

## ARTÍCULO 50º - VIGILANCIA DE LA SALUD

Se establecerá servicio de ATS en el turno de noche, así como en los días de sábado, domingo o festivo en los que el número de personas trabajadoras de Hitachi Energy Spain, S.A.U Córdoba que estén trabajando en cada turno sea de 12 o superior

Con el fin de que este importante servicio social tenga una mayor efectividad, la Dirección de la Empresa se compromete a mantener, en la medida de sus posibilidades, los medios de que dispone el Botiquín de Fábrica, de acuerdo con el servicio que presta.

### Principios Generales

- 1 Las partes firmantes reconocen y quieren hacer constar que la Seguridad y Salud Laboral es un objetivo prioritario y común para todos, haciendo posible la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el proceso productivo y en todos los niveles jerárquicos de la empresa, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención.
- 2 La acción preventiva en la defensa de la Salud de todas las personas trabajadoras no es solamente una acción encaminada a la prevención de todos los daños que para la Salud de las personas trabajadoras pueden representar las condiciones del medio ambiente laboral, sino que dichos objetivos serán la meta a conseguir por la empresa con un alto nivel participativo de las personas trabajadoras, aunando esfuerzos conjuntos para conseguir una Salud Laboral eficaz y unas condiciones de trabajo más adecuadas.
- 3 Todos los obstáculos o dificultades que puedan surgir en la consecución de las metas deberán ser superadas de forma conjunta y eficaz haciéndose constar expresamente que la Seguridad y Salud es un derecho fundamental que está por encima de cualquier otro proceso, ya que sin salud difícilmente podremos ser productivos.

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

- 4 La planificación y organización de la acción preventiva deberá formar parte de la organización del trabajo, estando interesados todos los niveles de gestión de la Empresa. Los Delegados de Prevención serán consultados y participarán en la planificación y organización del trabajo en materia preventiva, teniendo acceso a la documentación correspondiente.
- 5 La Empresa está obligada a promover, formular y poner en práctica una adecuada política de protección de los empleados a su servicio frente a los riesgos laborales. Así como facilitar la participación de los afectados en la misma. El empresario garantizará una formación teórico-práctica y adecuada en materia preventiva a todo el personal que contrate, cambie de puesto de trabajo o tenga que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales en el trabajo que viene realizando.
- 6 Con el fin de desarrollar los principios anteriores, las partes firmantes se comprometen a desarrollar las orientaciones y alcanzar los objetivos en el ámbito de nuestro grupo empresarial desarrollados por la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo (2007-2012) acordada por el Gobierno con los agentes sociales.

#### **Deber de Ejecución en la Prevención.**

El empresario como titular de las obligaciones que la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales le atribuye en relación con la protección de la salud de las personas trabajadoras dará cumplimiento a lo que no está regulado o recogido en este convenio desarrollando los preceptos de esta misma Ley, los del Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y aquellos del resto de la normativa derivada de ellos promoviendo la adecuación a las reformas normativas futuras y al conocimiento científico en esta materia.

Corresponde a cada persona trabajadora, según lo indicado en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas de conformidad con las instrucciones del empresario, su formación y experiencia.

#### **Delegados de Prevención**

Los Delegados de Prevención tendrán las competencias que refleja el art 36 de la ley de Prevención de Riesgos laborales, y demás normativa de aplicación general.

Con el fin de implementar los objetivos que la "Estrategia española de Seguridad y Salud en el trabajo 2007-2012) asigna a la Negociación Colectiva, las partes firmantes se comprometen a desarrollar en el ámbito de nuestro grupo empresarial los derechos y facultades de los Delegados de Prevención. En particular:

- El acceso a la información.
  - Explicitando los documentos que, como mínimo, deben ser entregados para su uso a los Delegados de Prevención: Condiciones de actuación del servicio de prevención, Plan de Prevención, Evaluación de riesgos, Informes relativos a las mediciones higiénicas que se realicen, Planificación de la Actividad Preventiva, Planes de emergencia y Vigilancia de la salud (en especial las conclusiones que se deriven de las campañas periódicas de Vigilancia de la Salud).

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba



DF4767F381D53A34B3B9

- Información inmediata en caso de accidente de trabajo.
- Participación y consulta.
  - Constituyendo los Comités de Seguridad y Salud en los centros que exija la Ley de Prevención de riesgos laborales.
  - Dando acceso a las instalaciones a los técnicos sindicales en materia de seguridad y salud previa notificación a la empresa.
  - Colaborando en la elaboración de procedimientos de participación en las actividades de gestión de riesgos laborales en la empresa, en particular; acompañando y colaborando con los técnicos del Servicio de Prevención en la realización de la evaluación de riesgos, acompañando a los técnicos en la realización de las mediciones higiénicas y las decisiones que afecten a la elección y relación con el servicio de Prevención y con la Mutua de accidentes de Trabajo y SS.
  - En materia de formación, subcontratas y EPIs se estará a lo dispuesto por el acuerdo estatal del metal y en lo relativo a salud laboral.
- Además, dichos Delegados:
  - Serán informados y asesorados por los técnicos del Servicio de Prevención.
  - Serán informados con antelación, no inferior a 48 horas, cuando se vaya a realizar una evaluación de riesgos y/o una medición de tipo higiénico, por el técnico de servicio de prevención ajeno o propio.
  - Tendrán que ser informados cuando accedan personas a los centros para tratar temas preventivos que supongan un cambio en las condiciones de seguridad y salud.
  - Serán avisados con la mayor brevedad en caso de accidente laboral con baja o accidente o incidente con alto potencial de gravedad y participarán en la investigación del mismo. Se facilitará informe de la inspección de Trabajo y Seguridad Social. En el resto de casos de menor gravedad se informará periódicamente.
  - Recibirán un informe de la empresa, cuando haya ocurrido un accidente laboral con baja o un accidente o incidente con alto potencial de gravedad, colaborarán en la investigación de los mismos recibiendo copia del informe así como las medidas correctoras a adoptar que puedan evitar nuevos accidentes. El resto de casos de menor gravedad se incluirán y recibirán periódicamente.
  - Realizarán un curso de formación en materia preventiva, proporcionado por la empresa, de una duración mínima de 60 horas, de modo presencial, que se considerará tiempo de trabajo efectivo, sin imputación del crédito horario. Teniéndose que iniciarse éste, antes de 90 días hábiles a partir de la fecha del nombramiento del nuevo Delegado de Prevención. Para esto la Empresa facilitará el tiempo necesario fuera de su crédito horario para realizar cursos de formación impartidos por Sindicatos o Administración.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

### Comité de Seguridad y Salud

- Se constituirán en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 o más personas trabajadoras.
- Estará formado por los Delegados de Prevención por una parte, y por representantes de la Empresa en número igual a los Delegados de Prevención de la otra.
- Tendrán las competencias y facultades indicadas en el artículo 39 de la LPRL con las modificaciones del mismo, indicadas en el artículo quinto de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre de 2003, de reforma del marco normativo de la PRL.
- Dado el carácter prioritario del Comité de Seguridad y Salud, todas las actuaciones deberán realizarse de forma conjunta, previo acuerdo y con representación de ambas partes. El cargo de Presidente y el de Secretario se nombrarán de mutuo acuerdo entre las partes siendo el de Presidente nombrado entre los representantes de la Empresa y el de Secretario entre los de las personas trabajadoras.
- El Comité de Seguridad y Salud como órgano de participación para la consulta regular y periódica sobre la salud y seguridad, será informado de todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención en la Empresa y específicamente en las siguientes cuestiones:
  - .a La identificación de los riesgos que deben ser objeto de evaluación y control.
  - .b La determinación de los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos.
  - .c La elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión de planes y programas de prevención.
  - .d El estudio previo del impacto en Salud Laboral de los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías
  - .e Los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información a las personas trabajadoras en materia de Salud y Seguridad.
  - .f Las iniciativas de mejoras de condiciones de trabajo o corrección de las deficiencias existentes, a propuesta de una de las partes.
  - .g La investigación de accidentes e incidentes laborales.
  - .h La memoria y programación anual de los servicios de prevención (según la orden 2504/2010 de 20 sept.)
  - .i Las conclusiones que se deriven de la realización de las actividades de Vigilancia de la Salud conforme a los art 22.4 y 23 LPRL)
    - Recomendaciones sobre cambios de puestos: Secciones afectadas.
    - Nº de personas trabajadoras considerados especialmente sensibles y secciones afectadas.
    - Nº de personas trabajadoras con consejo médico de visita al facultativo del sistema nacional de la salud.
    - Nº de renunciaciones voluntarias a la realización de los reconocimientos.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

- Quejas o sugerencias realizadas por las personas trabajadoras en relación con la práctica de estas pruebas.
- El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. A propuesta de una de las partes (Delegados de Prevención o Representantes de la Empresa), se podrán convocar reuniones extraordinarias cuando surjan temas cuya importancia así lo requieran.
- Los Delegados de Prevención se podrán reunir con carácter previo a la reunión ordinaria en las 48 horas anteriores, con motivo de preparación y estudio de dicha reunión. Estas reuniones tendrán carácter de trabajo efectivo.
- Tendrán consideración de trabajo efectivo y por tanto no se computarán como crédito horario con cargo a lo previsto en el artículo 68.e del Estatuto de las Personas trabajadoras, el tiempo dedicado a reuniones del Comité de Seguridad y el desempeño de las funciones propias del Secretario en especial consideración a las visitas del Comité para la realización de estudios sobre las condiciones de trabajo o puestos de trabajo.
- Las reuniones de Comité de Seguridad y Salud se convocarán por escrito, con acuse de recibo. Se comunicarán con 72 horas de antelación, como mínimo. En el Orden del día de las Convocatorias figurarán, al menos, los siguientes temas:
  - Información sobre accidentes e índices de siniestralidad
  - Información sobre Planes y Programas de Prevención
  - Propuestas de mejora y otros asuntos relacionados con la Prevención
  - Concretar las medidas necesarias para trasladar las mejoras implantadas en un centro de trabajo a los demás centros en materia de prevención

El Orden del Día de las reuniones Extraordinarias lo decidirá la parte convocante.

Tanto las convocatorias como los acuerdos del Comité de Seguridad deberán ser objeto de publicidad por parte de los Delegados de Prevención entre las personas trabajadoras de la Empresa, los cuales podrán hacer llegar sus quejas y propuestas al Comité de Seguridad bien personalmente de forma oral o por escrito.

Semestralmente y en reunión ordinaria la Empresa presentará al Comité de Seguridad un informe conteniendo al menos los siguientes aspectos:

- Nivel de aplicación y resultados del plan de Prevención.
- Resultados de los eventuales controles ambientales o actividades de vigilancia de la salud.
- Evolución de la siniestralidad (accidentes y enfermedades profesionales).
- Incidencias de enfermedades que hayan causado bajas laborales.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

En las reuniones del Comité de Seguridad podrán participar por iniciativa propia y con voz pero sin voto, los delegados sindicales y el personal del Servicio de Prevención de la Empresa. En idénticas condiciones podrán participar, a solicitud de alguna de las partes y en relación con los temas objeto de debate, asesores internos o externos a la Empresa o personas trabajadoras de la propia Empresa. La solicitud de presencia de asesores externos se realizará en las 48 horas previas a la reunión ordinaria con escrito dirigido al Presidente. En las reuniones extraordinarias urgentes se podrá realizar la solicitud de forma verbal al comienzo de la reunión.

El Presidente y Secretario de mutuo acuerdo cursarán las convocatorias. El Presidente levantará acta de cada reunión recogiendo en ella todos los asuntos tratados y los acuerdos adoptados así como los puntos en los que no se haya llegado a acuerdo y los motivos de discordancia.

El acta en su estructura contará al menos con los siguientes apartados:

- Lugar y fecha de celebración
- Asistentes, calidad de su presencia
- Orden del día
- Informe del servicio de prevención
- Ruegos y preguntas
- Lectura y aprobación del acta al finalizar la reunión, si procede

El acta será facilitada si así lo solicitaran, a las siguientes personas o departamentos:

- Dirección de la Empresa o Centro de trabajo
- Servicio de Prevención de Riesgos
- Archivo del Comité de Seguridad y Salud
- Delegados de Prevención
- Departamentos implicados
- Comité de Empresa

#### **Actividades preventivas concertadas con servicios de prevención ajenos.**

Se entiende como servicio de Prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección asesorando y asistiendo para ello a la empresa, a las personas persona trabajadoras y a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

Los representantes de las personas persona trabajadoras serán consultados por la Dirección, con carácter previo a la toma de decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de Prevención ajenos. Se entregará copia a los Delegados de Prevención del concierto firmado con el Servicio de Prevención ajeno.

Se nombrará por parte del Servicio de Prevención un interlocutor al que puedan dirigirse los RLPT en caso de existir cualquier problema en la prestación de un servicio con el objetivo de solucionarlo de una manera ágil y eficaz.

Los Delegados de Prevención podrán realizar un informe sobre las actuaciones del técnico del servicio de prevención ajeno concertado y comunicarlo al servicio de prevención de Hitachi Energy Spain, S.A.U,

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

cuando a su juicio éste actúe de forma incorrecta y parcial, estudiándose la posibilidad de que éste pueda ser sustituido por otro.

El Servicio Médico de empresa, o donde no exista el Servicio Médico el Servicio de Prevención, entregará a los Delegados de prevención un informe semestral sobre los accidentes (con o sin baja) o posibles lesiones derivadas del trabajo, especificando el tipo de lesión o daño, la zona del cuerpo afectada, localización del puesto de trabajo, para poder detectar de esta forma a tiempo los puestos que pueden repercutir en la Salud de las personas trabajadoras.

### **Vigilancia de la Salud**

Los reconocimientos médicos se adecuarán a las tareas y riesgos cotidianos del puesto de trabajo.

Las pruebas médicas se realizarán de acuerdo con los protocolos sanitarios elaborados por el Ministerio de Sanidad que resulten de aplicación, en función de los riesgos expuestos.

La Empresa se compromete con carácter obligatorio a facilitar un reconocimiento médico anual a la plantilla.

Sin perjuicio de los anteriores párrafos la empresa realizará de manera general en los reconocimientos médicos las siguientes pruebas:

- 1) Toma de datos antropométricos.
- 2) Presión arterial y pulso.
- 3) Exploración clínica dirigida en relación con el puesto de trabajo.
- 4) Control audiométrico.
- 5) Control visual (lejos – cerca)
- 6) Espirometría (en aquellas personas trabajadoras expuestos en ambiente pulviginoso)
- 7) Electrocardiograma a todas las personas trabajadoras. A los varones mayores de 45 años se les realizara analítica de PSA
- 8) Prueba en sangre y orina de tipos estándar
- 9) Pruebas analíticas especiales para aquellas personas trabajadoras que estén sometidos a un riesgo determinado.
- 10) La empresa ofrecerá una revisión ginecológica básica (examen ginecológico, citología y ecografía ginecológica) a las mujeres de los centros que lo soliciten.

El resultado de la revisión médica se le notificará por escrito a la persona afectada. El tiempo necesario para realizar la mencionada revisión médica, así como el necesario para el desplazamiento de la misma, será considerado como tiempo efectivo de trabajo dentro de la jornada laboral.

En aquellos puestos de trabajo donde pueda existir la posibilidad de contagio infeccioso o el riesgo específico y determinado por la evaluación de Riesgo, los facultativos establecerán el tipo y periodicidad de las revisiones médicas.

La persona trabajadora tendrá derecho a la entrega de su historial clínico-laboral cuando finalice la relación contractual con la empresa.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

**Amianto**

Hitachi Energy Spain, S.A.U se someterá de manera activa, al protocolo de Vigilancia de la salud al amianto publicado por el ministerio de sanidad y a las actualizaciones del mismo en aquellos casos en los que así sea necesaria. Se aportará a la RLPT la información de seguimiento.

**Riesgo grave e inminente**

En el supuesto de que se pretendiese sancionar a alguna persona trabajadora por la paralización del trabajo en base a la apreciación de un riesgo grave e inminente, se procederá a la apertura de un expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de las personas persona trabajadoras y el Comité de Seguridad y Salud.

**Coordinación en materia de prevención con subcontratistas y externos**

En aplicación del artículo 24 de la LPRL, desarrollado por el Real Decreto 171/2004, y que establece las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la dirección de la empresa realizara a los personas trabajadoras y personas trabajadoras de otras empresas (autónomos, empresas auxiliares, de servicios, contratas y subcontratas) que realicen su actividad en nuestros centros de trabajo, un seguimiento regular de la aplicación de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realicen, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud del centro de trabajo que corresponda.

En los centros de trabajo en los que concurren varias empresas, se celebraran reuniones conjuntas y otras medidas de actuación coordinada entre los representantes de las empresas intervinientes y los Delegados de Prevención de las mismas cuando, por los riesgos existentes en el centro, que incidan en la concurrencia de actividades, se considere necesaria la consulta y análisis de la eficacia de los medios de coordinación establecidos; o bien para proceder a su actualización. Estas reuniones se celebrarán a petición razonada con al menos el 50% de las empresas intervinientes o Delegados de Prevención de las mismas.

Las reuniones conjuntas a que se refiere el párrafo anterior no excluirán otros medios de coordinación.

**Medio Ambiente**

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente lleva a las partes firmantes a plasmar su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de la empresa.

Este compromiso se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes y estará basado en el trabajo común de la Dirección y de las personas trabajadoras en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medioambiental de la empresa.

En los centros de trabajo que superen las 100 personas trabajadoras se creará la figura del DELEGADO DE MEDIO AMBIENTE que será un miembro del Comité de empresa con competencias y facultades de información, consulta y participaciones específicas en materia medioambiental inspiradas en las directrices de participación de las personas trabajadoras en el Reglamento Europeo de Gestión y Auditoría Medioambiental (Reglamento EMAS) y sus representantes. En los centros de trabajo donde no exista Comité de Empresa, estas competencias y facultades recaerán en el delegado de Prevención.

La cooperación en materia de medio ambiente entre la Dirección y toda la plantilla tendrá como objetivos fundamentales los siguientes:

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

- Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables.
- Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades propias de la empresa facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción.
- Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente.
- Mejorar la utilización de los recursos hídricos.
- Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a los usuarios y clientes de la empresa.
- Conseguir una buena comunicación entre la Empresa y la sociedad en esta materia.

## CAPÍTULO VII CONDICIONES DE TRABAJO

### ARTÍCULO 51º - JORNADA

Las jornadas laborales anuales, durante la vigencia del presente Convenio, consistentes en horas de trabajo efectivas, distribuidas entre los días laborables que se señalan en el Calendario Laboral, se fijan en las siguientes horas anuales para todo el personal.

Para el año 2018 se mantiene la Jornada en las 1.692 horas establecidas en Convenio anterior.

Para los años siguientes se establecerá la jornada que resulte por aplicación del cuadro que a continuación se expone, en función del cumplimiento de objetivos de productividad de PGTR en el centro de Córdoba obtenido en el año inmediato al de su aplicación (así, en el año 2019, se aplicará en función del cumplimiento del objetivo de productividad del año 2018. Para el año 2020 se aplicará en función del cumplimiento del objetivo de productividad del año 2019, el cual será comunicado en el momento en que sea establecido por la organización Hitachi Energy S.A.U.).

Objetivo de Productividad, según gráfico

AÑO	Cumplimiento Objetivo Productividad	No cumplimiento Objetivo Productividad
2018		1.692
2019	-4 horas s/2018	Igual a 2018
2020	-4 horas s/2018	Igual a 2019

Nota: La reducción de horas anuales, tendrá aplicación a partir de un incremento de Productividad del 4% en los siguientes términos:

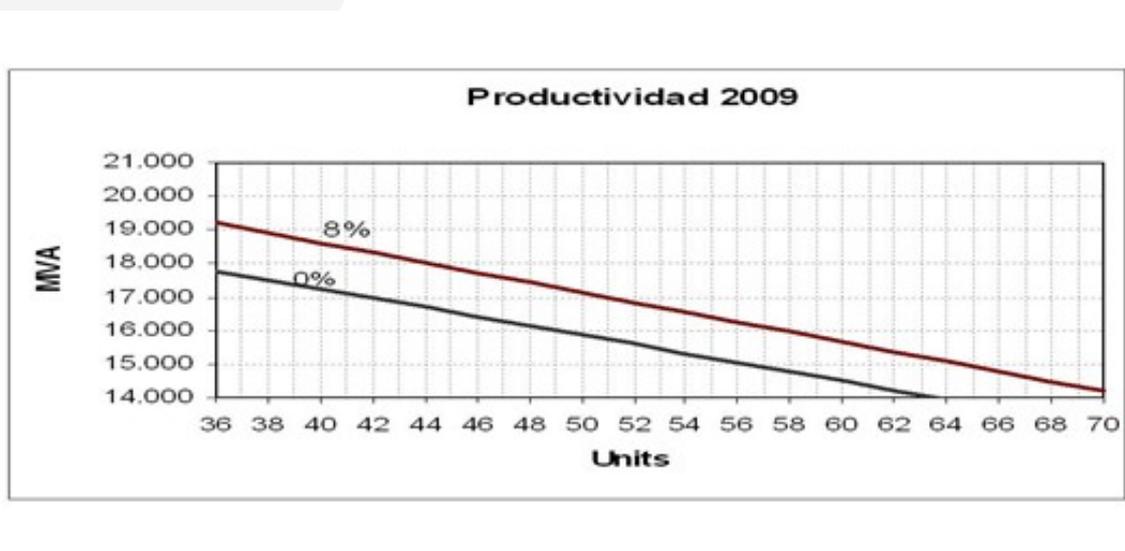
- Incremento Productividad 4%: Reducción de horas año = 2
- Incremento Productividad 6%: Reducción de horas año = 3
- Incremento Productividad 8%: Reducción de horas año = 4

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9



La reducción de horas se acordará en la negociación del Calendario Laboral anual, estableciéndose a tal fin el número de días de Libre Elección.

El número de horas de presencia, en cómputo anual, será el que resulte de sumar a dichas horas efectivas de trabajos el tiempo correspondiente a los descansos intermedios acordados o reglamentarios.

**Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 34 del estatuto de los trabajadores.**

## ARTÍCULO 52º - HORARIOS

Los horarios de trabajo, durante la vigencia del Convenio, se fijarán en el Calendario Laboral de cada año por la Comisión Negociadora, de acuerdo con las jornadas de trabajo y horas efectivas pactadas.

Por necesidades de trabajo se podrá modificar el Calendario Laboral pactado, hasta un máximo de 110 horas anuales, sin que ello suponga en ningún caso un aumento de la duración de la jornada anual establecida en el presente Convenio. Por esta distribución irregular de la jornada, de carácter permanente, se encuentran consolidados en tablas salariales, desde 1-1-96, 120,20 euros, incluidos en el Sueldo de Calificación.

Cuando la modificación sea para efectuar el trabajo por adelantado, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

- Esta distribución irregular de la jornada no tendrá necesariamente un carácter nominal cerrado de 110 horas por persona trabajadora y año.
- La modificación de horarios se producirá en el momento en que exista en la Sección o Secciones afectadas, una carga de trabajo superior a la capacidad normal de las mismas. En el momento en que se adopte esta decisión, se pondrá en conocimiento de los Representantes de las personas trabajadoras con tres días de antelación a la entrada en vigor de esta medida, salvo casos de fuerza mayor o voluntariedad.

Siendo intención de la Empresa cubrir sus necesidades, en cuanto suponga modificación de horarios, con personal voluntario, estas modificaciones se producirán en la siguiente forma:

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

- a) El personal necesario para la ejecución de la obra causante de la modificación se solicitará sea voluntario.
- b) En caso de que el personal voluntario no cubra el 100 % de las necesidades programadas, la empresa se compromete a replanificar el trabajo con el personal voluntario, si esto fuera posible.
- c) Si con el personal voluntario, a pesar de la replanificación, no se consiguiera el objetivo, la diferencia se cubrirá mediante turnos rotativos, que siempre se acordarán, en el plazo del preaviso, con los representantes de las personas trabajadoras.

La compensación por las horas trabajadas con motivo de esta distribución irregular de la jornada, que tendrán la consideración de horas ordinarias a todos los efectos, será la fijada en el [Anexo V](#).

La compensación por descanso de estas horas se realizará dentro de los cuatro meses siguientes al de su realización.

Cuando se haga uso de la disponibilidad para el descanso anticipado, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

Se podrá modificar el Calendario pactado en una media de 110 horas anuales, con un límite máximo de 130 horas anuales por persona trabajadora, salvo voluntariedad.

En el momento en que se adopte esta decisión, se pondrá en conocimiento de las personas trabajadoras y de sus Representantes con una antelación no inferior a los siete días de su aplicación, salvo casos de fuerza mayor o voluntariedad.

La Empresa se compromete a hacer un uso adecuado y equitativo de esta disponibilidad horaria, entre el personal afectado. El principio bajo el que se aplicarán estas medidas será el de la voluntariedad de las posibles personas trabajadoras afectados, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- a) En primer lugar se aplicará de forma voluntaria entre el resto de las personas trabajadoras pertenecientes a la Sección o Secciones afectadas, garantizándose en todo momento el funcionamiento de dichas Secciones y del proceso productivo, caso de no afectar al cien por cien de las mismas.
- b) Si la medida anterior no cubre el cien por cien de las necesidades, la cobertura del exceso se efectuará con el resto del personal de las secciones afectadas, entre los profesionales que habitualmente realizan ese trabajo, siguiendo criterios objetivos de rotación que se tomarán empezando por el de menor antigüedad en el subgrupo, en caso de empate el de menor antigüedad en la empresa y caso de seguir el empate el de menor edad.

Las horas descansadas anticipadamente, a petición de la empresa, se trabajarán cuando el proceso productivo lo precise, preferentemente en fines de semana alternos en relevo de mañana, debiendo comunicarse a las personas trabajadoras con una antelación de 5 días, salvo casos de fuerza mayor o voluntariedad. En casos especiales se podrá ampliar la jornada de trabajo diaria, o también, y a petición de ambas partes, se podrá hacer la recuperación mediante acuerdo individual.

En todos los casos la recuperación deberá efectuarse dentro del año natural, salvo la disponibilidad horaria realizada desde 1 de julio hasta 31 de diciembre que será recuperada en los 6 meses siguientes al de su realización.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

La compensación por las horas trabajadas para la recuperación de los descansos anticipados, que tendrán la consideración de horas ordinarias a todos los efectos, será la fijada en el [Anexo V](#). La compensación se abonará en el momento en que se realice el trabajo.

El disfrute adelantado, también podrá ser solicitado por la persona trabajadora. Este disfrute será autorizado normalmente en todos los casos, solo podrá ser denegado en aquellos en los que su concesión afecte significativamente al funcionamiento del servicio. En este caso la recuperación de las horas se realizará cuando haya carga de trabajo suficiente y no tendrá la compensación económica pactada.

El personal empleado, afectado por la jornada partida, podrá utilizar una flexibilidad en su hora de entrada por la mañana y/o por la tarde de 15 minutos que recuperará, a la salida, en la misma jornada.

## ARTÍCULO 53º - CALENDARIO LABORAL

En el mes de Diciembre de cada año, el Comité de Empresa y la Dirección de la misma confeccionarán el Calendario Laboral del año siguiente, respetando las Fiestas oficiales y el número de horas efectivas previstas en el [Artº 51](#).

Se tendrá en cuenta, para la confección del Calendario, que además de las fiestas oficiales de ámbito Nacional o local, se declaran inhábiles los días 24 y 31 de diciembre de cada año y 2 días en la Feria de Mayo.

El personal empleado afectado por el horario de jornada partida tendrá un período de tres meses (de 15 de junio a 15 de septiembre) de jornada continuada de verano, con horario de 8 a 15 horas. También será aplicable este horario de jornada continuada a todos los viernes laborables del año, distribuyéndose el resto de las horas anuales entre los días laborables de jornada partida, en los que se reducirá el tiempo de comida hasta un mínimo de 45 minutos, entre las 13,45 horas y la hora que cada año resulte en el Calendario de dicha distribución.

## ARTÍCULO 54º - VACACIONES

El personal afectado por el presente Convenio tendrá unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, o 21 días laborables, que se disfrutarán en el período acordado en el calendario laboral.

Los conceptos con que se abonará el periodo de vacaciones serán los siguientes: Sueldo de Calificación, Plus de Antigüedad, Complemento Personal, Plus Jefe de Equipo y Prima media de los tres meses anteriores (este último concepto, en las condiciones que figuran en el [Anexo II](#), [Anexo III](#) y [Anexo IV](#), Sistema de Incentivos).

El cómputo de vacaciones se efectuará de enero a diciembre.

## ARTÍCULO 55º - MANTENIMIENTO Y VIGILANCIA DE INSTALACIONES

Para aquellos puestos de trabajo que no los tengan establecidos, el Comité de Empresa y la Dirección, de mutuo acuerdo, establecerán horarios especiales para aquellas personas trabajadoras que realicen labores no susceptibles de interrupción en domingos o festivos.

La índole de las funciones de estos trabajos podrá ser: de mantenimiento, de vigilancia, de reparación, de limpieza, de carácter continuo y, en general, aquellos cometidos que de no realizarse en domingos o fes-

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

tivos pudiesen originar un entorpecimiento o perjuicio al desarrollo normal de la producción.

La remuneración de estos trabajos se efectuará de la forma siguiente:

- Para aquellos Servicios que tengan debidamente programados estos horarios especiales, se abonará un plus cuyo importe se indica en el [Anexo VII](#), que se percibirá por las horas ordinarias que realmente sean trabajadas en estos horarios especiales y por este concepto.

- Para aquellos Servicios que no tengan debidamente programados estos horarios y sea necesario efectuar una prolongación de la jornada o interrupción del descanso legal del persona trabajadora, además del abono del plus citado anteriormente (que se abonará sobre todas las horas ordinarias por su disponibilidad), las horas realizadas en estas prolongaciones de jornada o en sábados, domingos y festivos serán consideradas como horas a compensar con el abono del plus correspondiente a tal concepto.

En aquellos Servicios donde la Empresa suprima de manera definitiva estos horarios especiales, las personas trabajadoras de los mismos dejarán de percibir dicho plus.

En todos los casos, el promedio de jornada semanal de las personas trabajadoras afectados no excederá del promedio de horas previstas para el resto del personal de Centro.

## ARTÍCULO 56º - SERVICIOS ESPECIALES PLATAFORMA

Siempre que sean necesarios por ensayos de calentamiento, la Empresa podrá establecer horarios especiales en la Plataforma de Ensayos, consistentes en la prolongación de la jornada de trabajo, en las siguientes condiciones:

- a) Se establecerán turnos de 12h hasta la finalización del ensayo o ensayos de calentamiento, en el caso de que sean consecutivos.
- b) La persona trabajadora del 1er turno comprendido entre las 06,30 y las 18,30h, llevará el siguiente tratamiento:
  - 1.- Las horas de prolongación son consideradas como horas a compensar.
  - 2.- Serán computadas horas completas.
- c) La persona trabajadora del 2º turno comprendido entre las 18.30 y las 6.30h del día siguiente, se acogerá a las premisas:
  - 1.- Descansará la jornada laboral de finalización del ensayo de calentamiento, y en el caso de que fueran consecutivos, lo haría en la jornada de finalización del último ensayo de calentamiento. Dicha jornada siguiente será computada como horas compensadas que serán deducidas de su contador personal de horas a compensar pendientes de disfrutar.
  - 2.- Obtendrá un incentivo adicional denominado Plus de Calentamiento, cada vez que se realicen estos trabajos, y que figuran en el [Anexo VI](#).

	ANUAL	PAGOS	MENSUAL	DÍA	HORA
Plus de Calentamiento		H/T			S/Anexo

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba



DF4767F381D53A34B3B9

## ARTÍCULO 57º - TRABAJOS EN EL EXTERIOR

Cuando por necesidades de la Empresa la persona trabajadora haya de salir de viaje para prestar sus servicios en dependencias de clientes, se adaptará necesariamente al horario de trabajo que rija en las mismas.

En el caso de que la jornada que, por esta adaptación, deba realizar resulte superior a la establecida en la Empresa, percibirá el exceso en concepto de horas a compensar.

Al personal que viaje para realizar trabajos en el exterior le serán de aplicación los siguientes puntos:

- 1) Serán de aplicación las normas de viajes vigentes en cada momento en Hitachi Energy Spain, S.A.U
- 2) La gestión de las horas en campo se realizará del siguiente modo  
Cada empleado del centro de trabajo de Córdoba que realice trabajos en montajes exteriores podrá elegir de forma individual la gestión de las horas a compensar que realice en campo del siguiente modo:
  - a. Antes de cada trimestre el empleado podrá decidir si las horas que realice durante el trimestre en cuestión son de tipo 1 o de tipo 2.
  - b. Una vez su bolsa de horas exceda de 150 horas, independientemente de la decisión tomada por el empleado para ese trimestre, las horas serán consideradas de tipo 2.
  - c. En caso de que el empleado no indique en los plazos determinados en cada trimestre, la forma de compensación por defecto será la que hubiese indicado para el trimestre siguiente, una vez transcurridos dos trimestres, deberá de indicar la nueva forma de compensación, de no ser así se aplicara la establecida en el Convenio.

**Tipo 1: Cada hora que exceda de la jornada laboral en campo generará una hora de descanso y se abonará al precio de tablas para las horas a compensar**

**Tipo 2: Cada hora que exceda de la jornada laboral en campo generará veinte minutos de descanso y se abonará al precio de tablas para las horas a compensar en trabajo exterior.**

- 3) Las horas invertidas en viaje que excedan de la jornada diaria se abonarán al importe de la hora según Acuerdo Laboral Marco ([anexo 11](#))
- 4) Se establece un Plus de Servicios Exteriores, definido en el Anexo IV. El importe de este Plus anula los importes que se pudieran generar por: Plus de Seguridad, de Disponibilidad y de Tarde, y horas de traslado desde el Hotel de pernocta hasta el lugar de trabajo y/o comida y viceversa.
- 5) El precio por compensación por km recorrido en vehículo propio, se reduce en lo indicado según disposición final séptima.
- 6) Para determinar la duración de los viajes que se realicen para trabajos en el exterior, se establece un coeficiente de 0,0118, el cual, multiplicado por el número de Kilómetros realizados con vehículo propio, determina el tiempo empleado en la realización del viaje.

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba



DF4767F381D53A34B3B9

7) Cuando alguna persona trabajadora de Service se encuentre en situación de inactividad, no realizando trabajos en campo, se procurarán aplicar las siguientes medidas:

- Siempre que sea posible, se le proporcionará a la persona trabajadora actividades propias del servicio (preparación de materiales, utillajes, etc.)
- Caso de no ser posible la anterior medida, la persona trabajadora descompensará horas de su saldo
- Si la persona trabajadora no dispusiera de saldo suficiente, se utilizará la flexibilidad en un máximo de tres días.
- Si con las medidas anteriores aún persistiera la falta de actividad en Service, la Empresa intentará asignarle alguna actividad en las diferentes áreas de producción disponibles en el Centro de Córdoba, siempre que en las mismas haya suficiente carga de trabajo para ello.
- 1 día de descanso a los 30 días de trabajo fuera consecutivos, estos días de descanso se podrán acumular.
- Se incluirá el cobro del plus de jefe de equipo siempre y cuando se realicen las funciones.
- Se realizará la planificación de los viajes con toda la antelación posible.
- Con el fin de ampliar el número de montadores en campo posibles en cada momento, se procederá a realizar un sondeo entre los empleados con objeto de conocer quienes están interesados en ser considerados para este tipo de trabajos.
- Actualización de plus de trabajo en el exterior por país de 3 a 4 niveles. Los valores de los pluses serán los fijados en el [Anexo VI](#).

De las vacaciones que legalmente corresponda, se disfrutarán al menos dos semanas en época estival, salvo acuerdo con la persona trabajadora.

## ARTÍCULO 58º - CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA

La contratación de personal en régimen de temporalidad se efectuará de acuerdo con las prescripciones de las disposiciones legales vigentes en cada momento.

La contratación del personal de la Empresa será comunicada previamente, por escrito, al Comité de Empresa, de la forma más detallada posible.

Cuando se hagan pruebas de selección, en caso de igualdad de puntuación tendrán preferencia de colocación los hijos de personas trabajadoras.

## ARTÍCULO 59º - CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

Se estará a lo dispuesto en la legislación española vigente en cada momento.

Para la realización de estos contratos tendrán preferencia los hijos de las personas trabajadoras de la Empresa.

Es de aplicación el artículo 11 del estatuto de los trabajadores.

## ARTÍCULO 60º - PERMISOS RETRIBUIDOS

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

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

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

PARENTESCO	MOTIVO	PERMISO
Cónyuge e hijos	Fallecimiento(1)	2 días laborables + 3 naturales
	Enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (1)	5 días Laborables
Padres y familiares hasta primer grado (afinidad o consanguinidad), hermanos y convivientes	Fallecimiento (1)	2 días laborables + 1 natural
	Enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (1)	5 días laborables
Abuelos, abuelos políticos, nietos y familiares hasta 2º grado (afinidad o consanguinidad)	Fallecimiento (1)	2 días laborables
	Enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (1-2)	5 días laborables
Cónyuge e hijos	Ingreso UVI / UCI, (nota A)	10 laborables mientras duren estancia en la UVI / UCI
Hijos	Nacimiento o adopción y lactancia	Según ley
Persona trabajadora	Matrimonio – pareja de hecho	15 días naturales
Padres, hijos o hermanos	Matrimonio – Pareja de hecho	1 día natural
Persona trabajadora	Traslado domicilio habitual	2 días laborables
	Deber inexcusable público y personal	Indispensable
	Citación judicial	Indispensable
	Médico de cabecera	20 h
	Médico Especialista de las S.S	Indispensable
	Médico particular.	Indispensable
	Exámenes de estudios oficiales	Indispensable
Hijo menor o discapacitado Padres mayores o dependientes (nota B)	Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.	Indispensable
Tios, primos y sobrinos	Acompañamiento medico cabecera o especialista	16 horas año
Familiares o personas convivientes	<b>Fallecimiento (1)</b>	<b>1 día natural</b>
	La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.  Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.	4 días al año y posibilidad de disponerlo en horas.
Hijo / menor acogido tiempo superior a 1 año	Permiso parental según ley 48 bis ET hijos menores de 8 años <b>(no retribuido)</b>	Este permiso no retribuido tiene una duración no superior a 8 semanas.

Distancia necesaria para generar días adicionales por desplazamiento:

Desplazamientos superiores a 100 Km, se añaden 1 día más y 200km 2 días más. Aplicable a los permisos identificados con (1).

Nota A: sobre estancia de cónyuge o hijo en la UVI. Esta licencia será independiente a cualquier otra que se genere.

Nota B: Hijo menor o discapacitado / Cónyuge discapacitado / Padres mayores o dependientes. Esta licencia será para los siguientes colectivos:

- Hijos hasta 16 años de edad e hijos discapacitados sin límite de edad.
- Padres a partir de los 75 años o dependientes de cualquier edad.
- Cónyuge discapacitado de cualquier edad.

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.

Nota1: En caso de hospitalización y mientras ésta dure, la persona trabajadora 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.

Nota 2: Se consumirán en primer lugar los días laborables y a continuación los naturales

Nota 3: Se entenderá que cualquier permiso retribuido se empezará a disfrutar el primer día laboral siguiente al hecho causante del mismo, excepto en el caso del fallecimiento de tios, primos o sobrinos, o en el caso de boda de padres, hijos o hermanos.

Nota 4: Este documento aplica a la fábrica de Córdoba exclusivamente mientras que permanezca la prórroga del convenio colectivo actual. En futuras negociaciones se hablará sobre el mantenimiento de los días adicionales por distancia y de la justificación del ingreso de cinco días en función de la evolución de la jurisprudencia

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba**



DF4767F381D53A34B3B9

## ARTÍCULO 61º - EXCEDENCIAS

a) Las personas trabajadoras fijas con una antigüedad en la Empresa de al menos un año, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo máximo de cinco años. Para acogerse a otra excedencia voluntaria las personas trabajadoras deberán cubrir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio efectivo a la Empresa.

La Dirección analizará la posibilidad de conceder la excedencia con reserva del puesto de trabajo durante el primer año en situación de excedencia con el límite del 1 % de la plantilla, siempre que no vaya a realizar su trabajo en las empresas de la competencia. En el caso de existir la concesión, la reincorporación será inmediata, avisando con un mes de antelación.

b) Tendrán derecho las personas trabajadoras a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando los dos cuidadores legales trabajen en el centro no podrán coincidir sus periodos de excedencia.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a la reincorporación inmediata si lo solicita dentro de ese periodo, computándose a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

c) En el supuesto de que una persona trabajadora en periodo de excedencia decidiera reincorporarse antes de la finalización de la misma, lo pondrá en conocimiento de la Dirección para tratar de que su incorporación sea lo más breve posible.

d) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales o cargos públicos de ámbito local, provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

**Para más información se hace alusión a lo establecido en el estatuto de los trabajadores en su artículo 46.**

## CAPÍTULO VIII PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL

### ARTÍCULO 62º - PRINCIPIOS GENERALES

Se regula en la [disposición final V](#).

### ARTÍCULO 63º - PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa proveerá a las personas trabajadoras de la ropa adecuada para el desarrollo de sus funciones, de acuerdo con lo indicado en el [Anexo VIII](#).

La utilización de esta ropa será obligatoria.

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

## ARTÍCULO 64º - EQUIPOS DE PROTECCIÓN

Al personal que, por el trabajo a realizar y el puesto a ocupar, precise los equipos de protección señalados en el [Anexo VIII](#), le serán suministrados por la Empresa siendo su uso obligatorio, y siempre que no perjudiquen la salud de la persona trabajadora.

En caso de discrepancia entre la Empresa y las personas trabajadoras, con respecto a lo establecido en el párrafo anterior, el Comité de Seguridad y Salud tendrá facultad para determinar en cada caso la obligación de la observación de las medidas de Seguridad anteriormente mencionadas, sin perjuicio de la competencia de las jurisdicciones administrativas o contenciosas.

## CAPÍTULO IX NORMAS DE ORDEN INTERNO

### ARTÍCULO 65º - NORMAS INTERNAS

Las presentes normas tienen como objetivos básicos:

- El establecimiento de unas normas de orden interno, aspecto fundamental para una normal convivencia dentro de la Empresa y principio esencial de la ordenación técnica y organización de la misma.
- La garantía y defensa de los legítimos intereses tanto de la Empresa como de la persona trabajadora.

### ARTÍCULO 66º - FALTAS

#### 1.- Faltas laborales:

Constituyen faltas laborales toda conducta que, por su acción u omisión, produzca una infracción o incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, contraviniendo lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias, y lo establecido en las presentes normas.

#### 2.- Procedimiento ante faltas:

La Empresa, a través de los órganos competentes, sancionará directamente las faltas cometidas en el trabajo calificado como leves, las que podrán ser impugnadas ante la jurisdicción competente, conforme a las disposiciones legales establecidas al efecto.

Las faltas graves y muy graves serán sancionadas por la Dirección del centro y a los efectos de proporcionar una adecuada defensa y una decisión objetiva, y dado el carácter excepcional de las mismas, previa instrucción del oportuno expediente disciplinario contradictorio, con audiencia del interesado.

En los Expedientes iniciados por faltas graves se dará traslado al Comité de Empresa y en el caso de faltas muy graves se dará traslado al Comité de Empresa, así como a la Sección Sindical correspondiente.

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

## ARTÍCULO 67º - TIPOS DE FALTAS

Las faltas laborales susceptibles de sanción se clasifican, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leves, graves y muy graves.

### a) Faltas leves:

- 1.- De tres a cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un periodo de treinta días.
- 2.- Faltar una vez al trabajo sin justificar, en el período de treinta días.
- 3.- No notificación previa o en el plazo de veinticuatro horas, las razones de la ausencia al trabajo, salvo en casos de fuerza mayor.
- 4.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia, domicilio o lugar de comunicación, tan pronto como se produzcan.
- 5.- Retrasarse en el envío de la baja médica oficial, en caso de enfermedad, o de los sucesivos partes de confirmación de baja sin causa justificada.
- 6.- Ausentarse del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos, estando en situación de I.T. por enfermedad o accidente.
- 7.- Incumplimiento de la tarea asignada que no tenga consecuencias sobre el trabajo o la seguridad de otras personas trabajadoras. No se considerará incumplimiento si las tareas de la persona trabajadora no han sido claramente determinadas.
- 8.- Descuidos en la conservación del material que provoquen daños en el mismo.
- 9.- Ausencia injustificada del puesto de trabajo sin autorización del mando.
- 10.- Los malos tratos de palabra a los mandos, subordinados, compañeros o terceros, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan especial gravedad.

### b) Faltas graves:

- 1.- De cinco a diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un periodo de treinta días.
- 2.- La falta injustificada de asistencia al trabajo, si se produjera más de una vez y menos de cinco durante un periodo de treinta días.
- 3.- El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del mismo sin autorización del mando, si de ello se derivase perjuicio grave para la Empresa.
- 4.- Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su tarjeta de control.
- 5.- Los malos tratos de palabra a los mandos, subordinados, compañeros, o terceros, dentro del centro de trabajo cuando revistan especial gravedad.
- 6.- Incumplimiento de la tarea asignada que provoque peligro para otro persona trabajadora o perjuicio notorio sobre el trabajo. No se considerará incumplimiento cuando las tareas no han sido claramente determinadas.
- 7.- El incumplimiento deliberado de las normas de seguridad e higiene contenidas tanto en las disposiciones legales como en la normativa interna de la Empresa.

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba



DF4767F381D53A34B3B9

8.- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, entendiéndose que ésta existe cuando, con anterioridad al momento de la comisión del hecho a enjuiciar, la persona trabajadora hubiera sufrido dos o más sanciones por faltas leves dentro de un periodo de tres meses anteriores.

**c) Faltas muy graves:**

- 1.- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo si se produjese más de 12 veces en tres meses o más de 20 en seis meses.
- 2.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada si se produjesen cinco o más veces en el periodo de treinta días.
- 3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- 4.- El quebrantamiento o violación de los secretos o la reserva a la que esté obligado la persona trabajadora en lo relativo a la explotación y negocios de la Empresa o cualquier información referida a la actividad empresarial, que conozca en razón de su cargo.
- 5.- El trabajo para otra actividad de la misma industria, por cuenta propia o ajena, que implique concurrencia, sin autorización de la Empresa.
- 6.- Incumplimiento de la tarea asignada que provoque grave peligro para las personas o importante deterioro del trabajo y que podría ser evitado con la atención normal exigible. No se considerará incumplimiento si las tareas de la persona trabajadora no han sido claramente determinadas.
- 7.- La introducción en el recinto de trabajo de aparatos, utensilios o sustancias que pongan en grave riesgo o peligro a las personas o instalaciones de la Empresa.
- 8.- Las agresiones físicas a los mandos, subordinados, compañeros o terceros dentro del centro de trabajo.
- 9.- El acoso sexual entendido este, como la actitud de acoso sobre otro empleado de la Empresa, con propósito deshonesto manifestando una petición prevalente de actuaciones, no deseadas por quien las recibe, y atentatorias a su intimidad, a la libertad sexual y a la consideración debida a la dignidad de la persona.
- 10.- El abuso de autoridad, entendida ésta, como la comisión por un superior, de un hecho arbitrario, con infracción de un precepto legal y con perjuicio notorio para la persona trabajadora afectada.
- 11.- La negativa a comparecer ante el Instructor de cualquier expediente o actuación similar, habiendo sido previamente citado por el mismo, salvo en caso de fuerza mayor.
- 12.- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves. Serán las mismas cuando con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, o cinco o más veces por faltas leves, dentro del periodo de un año.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba



DF4767F381D53A34B3B9

## ARTÍCULO 68º - PRESCRIPCIÓN DE FALTAS

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En el caso de faltas reiteradas, o existencia de conducta infractora continuada, el cómputo se iniciará a partir de la última.

La instrucción del expediente interrumpe el plazo de prescripción de la falta.

## ARTÍCULO 69º - NORMA DE SANCIONES

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta tres meses después de la fecha de imposición.

## ARTÍCULO 70º - SANCIONES

Las sanciones máximas que se podrán imponer por la comisión de las faltas enumeradas anteriormente son las siguientes:

- a) Por faltas leves
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.
  - Inhabilitación temporal para el ascenso por plazo no superior a un año.
- c) Por faltas muy graves
  - Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 120 días.
  - Inhabilitación para el ascenso por periodo no superior a dos años.
  - Despido.

## ARTÍCULO 71º - PREMIOS

La Dirección de la Empresa concederá premios o recompensas, para estimular las iniciativas del personal, cuando existan propuestas concretas de las personas trabajadoras que redunden en el beneficio de la Empresa, tales como ahorro de material, mejora de los procesos de fabricación, prevención de accidentes, siempre que éstas no sean parte de su actividad normal.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



## CAPÍTULO X

### DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

#### ARTÍCULO 72º - COMITÉ DE EMPRESA

Tendrán los derechos y garantías establecidos en la Ley, a excepción de las horas sindicales que serán 40 mensuales para cada miembro y que podrán ser acumuladas en uno o varios de los miembros sindicales pertenecientes a la misma candidatura, debiendo comunicar a la Empresa la distribución de dicho crédito.

#### ARTÍCULO 73º - DELEGADOS DE SECCIONES SINDICALES

Los Sindicatos que reúnan los requisitos que se establecen en la Ley como más representativos, ostentarán dos Delegados Sindicales que serán nombrados por el propio Sindicato, de acuerdo con sus Estatutos, comunicándolo a la Dirección de la Empresa y acreditando ante la misma, de modo fehaciente, el número de afiliados con que cuenta. Estos nombramientos deberán recaer en personas trabajadoras en activo.

Los Delegados y Delegadas de las Secciones Sindicales que tengan implantación en la Empresa dispondrán de 40 horas mensuales que al igual que los miembros del Comité de Empresa podrán ser acumuladas, en las mismas condiciones.

#### ARTÍCULO 74º - ASAMBLEAS DE PERSONAS TRABAJADORAS

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTÍCULO 75º - DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Según texto incluido en el acuerdo marco del año 2015 que se encuentra en el [anexo XI](#):

#### ARTÍCULO 76º - TEXTO DEL CONVENIO

Se entregará un texto del presente Convenio a todo el personal de Fábrica.

#### DISPOSICIONES FINALES

##### PRIMERA – APLICACIÓN DE CRITERIOS EN TURNOS DE TALLER

Cuando por necesidades del servicio sea necesario efectuar modificación en los turnos establecidos, se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Las modificaciones de turnos serán comunicadas por el Departamento de Producción en la jornada del jueves de cada semana.
2. Ninguna persona trabajadora repetirá dos cambios de relevo consecutivamente, excepto:
  - a. Voluntariedad por parte de la persona trabajadora y
  - b. Necesidades de Fabricación

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma automática



DF4767F381D53A34B3B9

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba

Es decir, para que una persona trabajadora repita dos cambios de relevo consecutivos, no es suficiente el que se cumpla una de las dos condiciones anteriores, sino que deben cumplirse necesariamente las dos condiciones.

## SEGUNDA – RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD

A todas las personas trabajadoras temporales se les reconoce la antigüedad en la empresa que han generado. Para ello, partiendo de la fecha de contratación indefinida, se computarán todos los períodos de tiempo realmente trabajados en contrato temporal y con ellos se establecerá la fecha de antigüedad reconocida resultante.

## TERCERA – JUBILACIÓN Y PROMOCIÓN DE EMPLEO

### **Contratos de Relevo**

Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a acogerse a la jubilación parcial con un contrato de relevo a partir de la edad que permita la legislación vigente en cada momento.

- El empleado interesado en acceder a la jubilación parcial deberá de realizar la solicitud al departamento de RRHH indicando su interés en acceder al contrato de relevo
- Los contratos de relevo serán indefinidos.

A fecha de cierre del convenio no existen relevistas asignados.

### **Bolsa de empleo**

En el centro de trabajo de Córdoba existirá una única bolsa para dar cobertura a los negocios que prestan servicios en este centro salvo para los negocios de servicios, ya que dadas las peculiaridades del mismo requieren de procesos de selección diferentes.

De tal modo que la bolsa dé respuesta a las necesidades reales de cobertura de la empresa en los siguientes colectivos:

- o Empleados de taller en PGTR
- o Empleados de taller en PGHV

Se definirá la forma de gestionar la bolsa de empleo, estableciendo criterios definidos de composición de la bolsa de empleados temporales, funcionamiento (acceso y decaimiento), orden de prioridad, información al comité de los movimientos en la bolsa,....).

Los contratos laborales temporales para empleados de taller que se realicen durante los años de vigencia del Convenio serán contratos Hitachi Energy Spain, S.A.U y se ofrecerán con carácter preferencial a:

- o Los alumnos que han realizado las prácticas en la empresa.
- o Los componentes de la bolsa de empleo

Asimismo, si el empleado que da lugar a un contrato de interinidad causará baja definitiva, el contrato ligado a esta persona pasará a ser indefinido en el momento de dicha baja.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

## CUARTA – PLAN DE IGUALDAD

El contenido del plan de igualdad acordado en 2012 forma parte integrante del contenido del convenio colectivo.

El plan de igualdad mantendrá su período de vigencia definido en su redactado, y será independiente del establecido para el convenio colectivo.

El plan de igualdad se encuentra actualmente en negociación y será de aplicación para todos los empleados de Hitachi Energy Spain

## QUINTA – EVALUACIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES

Se utilizará un solo protocolo en todo el centro

Respecto al protocolo acordado será el F-Psico del ministerio de trabajo.

## SEXTA – GRUPOS PROFESIONALES

Según acuerdo de grupos profesionales incluido en el [anexo X](#) de este convenio.

## SÉPTIMA – KILOMETRAJE Y DIETAS

### 1) Kilometraje

- Precio unificado de 0,414374 € el km
- Actualización con el IPC del año anterior
- Los decimales se acumulan de año en año para el cálculo de la subida y a efectos del redondeo

### 2) Dietas

a) Unificación de todas las dietas en las siguientes:

- Sin dieta:
  - Tramo: 0 a 4 h
  - Importe: 0
- Dieta: (1)
  - Tramo: 4 a 6 h
  - Importe: 5€
- Media dieta:
  - Tramo: 6 a 12 h
  - Importe: 30€
- Dieta completa:
  - Tramo: 12 a 24
  - Importe: 58,06€
- Completa con alojamiento
  - Tramo: 18 a 24h
  - Importe: 89,57€

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba



DF4767F381D53A34B3B9

Cada una de las dietas es incompatible con las otras dietas, por lo que no se pueden solicitar de forma conjunta para un mismo período.

- b) Se incluye plus adicional a los montadores del centro de Córdoba y de la dieta de 0 a 6 horas en los importes actuales.
- c) Las dietas que quedan incluidas en las dietas generales y los pluses que se mantienen no incluidas en las mismas son:

Colectivo	Concepto	Descripción	Precio	Dieta o plus	¿Queda incorporado a las 3 dietas generales?	Fundamento
Fuera de convenio (Site Manager, jefes de obra en campo de PGGI y PGTR)	Día laboral	Cuando se haya pernoctado fuera de la oficina, es acumulable al importe por fin de semana o festivo trabajado y al plus por Nocturnidad.	36,10 €	Plus	no	Compensar las estancias fuera del centro de trabajo.
Fuera de convenio (Site Manager, jefes de obra en campo de PGGI y PGTR)	Fin de semana y festivo trabajado	Por cada día trabajado que sea fin de semana o festivo.	180,48 €	Plus	no	Compensar los días trabajados en fin de semana o festivo a petición del cliente e incluidos en la planificación del trabajo aprobado por el responsable.
Fuera de convenio (Site Manager, jefes de obra en campo de PGGI y PGTR)	Nocturnidad de 22:00 a 02:00	Sólo será aplicable en caso de 'trabajos nocturnos' expresamente solicitados por cliente, aceptados por Hitachi Energy Spain, S.A.U y bajo la aprobación del responsable.	108,28 €	Plus	no	Compensación de los trabajos en horarios de nocturnidad.
Fuera de convenio (Site Manager, jefes de obra en campo de PGGI y PGTR)	Nocturnidad de 02:00 a 06:00	Sólo será aplicable en caso de 'trabajos nocturnos' expresamente solicitados por cliente, aceptados por Hitachi Energy Spain, S.A.U y bajo la aprobación del responsable.	108,28 €	Plus	no	Compensación de los trabajos en horarios de nocturnidad.
Fuera de convenio (Site Manager, jefes de obra en campo de PGGI y PGTR)	Viaje Festivo	Si es el viaje se realiza en un día del fin de semana o en un festivo, e incluye YA el concepto de desplazamiento con pernocta. Sólo será aplicable para el caso de trabajos urgentes no planificados y previa aprobación del responsable.	99,61 €	Plus	no	Compensar el salir de viaje una jornada festiva.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba**



## OCTAVA – SUBCONTRATACIÓN

### **Introducción**

El presente documento pretende ser una aproximación a los cambios y nuevas tendencias en los procesos productivos y de trabajo.

Es complejo analizar y abordar los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, en la medida que requieren el equilibrio entre la ejecución de los procesos de negocio de forma competitiva y flexible y las condiciones de trabajo (con la salud de las personas trabajadoras, sobre todo) y la seguridad en el empleo.

### **Objetivos**

- Armonizar el desarrollo de una subcontratación productiva eficaz, que haga conciliar la estrategia industrial con el interés social.
- La rentabilidad de este proceso se ha de fundamentar en la eficacia y especialización de las empresas, garantizando el cumplimiento de las vigentes normas de Salud Laboral y Medio Ambiente, y respetando las normas laborales.

### **Información**

Sin perjuicio de la información sobre las previsiones de contratación que vayan a realizarse, la empresa, en los supuestos en que formalice un contrato de prestación de obra o servicios con una empresa contratista, deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre los siguientes puntos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y NIF de la empresa subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) Número de personas que serán ocupadas por la contrata en el centro de trabajo de la empresa principal, así como la normativa de aplicación en relación a sus condiciones laborales y de Seguridad Social.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

### **Condiciones para la Contratación**

La Empresa principal contratará sólo aquellas empresas de reconocido prestigio que además de tener recogidas y garantizadas sus condiciones laborales, demuestren de forma permanente un escrupuloso cumplimiento de estas obligaciones laborales.

En lo referente al capítulo de subcontratación de trabajos se actuará de la siguiente manera:

1º La Empresa exigirá a todas las subcontratas el cumplimiento estricto de la legalidad respecto de sus personas trabajadoras.

2º Todas las contratas cumplirán las normas existentes que en materia de prevención estén vigentes en cada momento.

### **Regulación de subcontratación**

Los aspectos relativos a la subcontratación serán analizados y acordados, en su caso, dentro del ámbito de la negociación del convenio colectivo de centro al ser una materia concreta del tipo de negocio específico. Los centros de trabajo, en la negociación de los convenios de centro abordarán las materias relaciona-

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

das con la subcontratación y los distintos aspectos relacionados con la flexibilidad de los recursos.

**ANEXO I - TABLAS SALARIALES / SUELDO CALIFICACIÓN**

	<b>Subida</b>	<b>4.10%</b>	
	<b>EUROS</b>		
	<b>AÑO 2024</b>		
<b>C A T E G O R I A S</b>	<b>ANUAL</b>	<b>DIA (420 d.)</b>	
<b>EMPLEADOS</b>			
<b>Ingenieros, Licenc. y Asimilados</b>	52.134,02119	124,12861	
con 4 años	49.528,26427	117,92442	
con 3 años	46.922,50734	111,72024	
con 2 años	44.316,75042	105,51608	
con 1 año	41.710,99349	99,31189	
entrada	39.105,23657	93,10771	
<b>Grados y asimilados</b>	45.732,23086	108,88626	
con 4 años	43.511,29223	103,59831	
con 3 años	41.290,35360 <sup>o</sup>	98,31037	
con 2 años	39.069,41498	93,02242	
con 1 años	36.848,47635	87,73447	
entrada	34.627,53773	82,44652	
<b>Ing. Técn., A.T.S. y Asimilados</b>	42.524,98222	101,24996	
con 4 años	40.706,68938	96,92069	
con 3 años	38.888,38543	92,59139	
con 2 años	37.070,08149	88,26210	
con 1 años	35.251,78865	83,93283	
entrada	33.433,48470	79,60354	
Jefes de Taller	42.202,53236	100,48222	
Maestros de Taller	41.836,45237	99,61059	
Maestros de 2ª	40.548,01917	96,54291	
Delineantes Proyectistas	41.836,45237	99,61059	
Jefes de 1ª (Adm. y Org.)	42.202,53236	100,48222	
Jefes de 2ª (Adm. y Org.)	39.066,74919	93,01608	
Encargado	35.642,73681	84,86366	
Delineante	1ª	34.606,75565	82,39704
Analista Laboratorio			
Técnico de Organización			
Oficial Administrativo			
Delineante	2ª	33.587,93407	79,97127
Analista Laboratorio			
Técnico de Organización			
Oficial Administrativo			
Tecnico de Administracion/organización nuevo ingreso.		31.806,08484	75,72876
Analista/Programador		37.828,87719	90,06876
<b>OBREROS</b>			
Técnico de servicios 1ª		39.578,73691	94,23509
Oficial 1ªA / Supervisor de calidad 1ªA		35.610,24892	84,78629
Oficial 1ª / Supervisor de calidad 1ª		34.606,75565	82,39704
Técnico de servicios 2ª		37.599,79673	89,52333
Oficial 2ª / Supervisor de calidad 2ª		33.587,93407	79,97127
Técnico de servicios 3ª		35.719,81300	85,04717
Oficial 3ª / Supervisor de calidad 3ª		33.041,03557	78,66912
Técnico de servicios nuevo ingreso		33.933,82069	80,79480
Técnico de nuevo ingreso		32.190,10340	76,64311

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba**



DF4767F381D53A34B3B9

## ANEXO II - SISTEMA INCENTIVOS DE Hitachi Energy Spain, S.A.U (Unidad PGTR)

**0.- INTRODUCCIÓN.**

El objetivo del presente sistema de Incentivos es la mejora continua de la productividad global de Hitachi Energy Spain, S.A.U, Unidad PGTR – Centro de Córdoba, entendida como reducción de los tiempos de fabricación y costes, cumplimiento a su vez con los plazos de entrega y la mejora de la calidad.

El incentivo es variable y calculado de acuerdo con las bases descritas en los apartados siguientes.

**1.- DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA.****1.1 Factores: El incentivo mensual tendrá en cuenta los siguientes factores:**

- Ensayo de transformadores: Número de transformadores ensayados satisfactoriamente en un mes.
- Objetivos trimestrales: Lista de transformadores establecidos como objetivo para cada trimestre del año 2024.

**1.2 Para la valoración de cada componente se van a distinguir los siguientes tipos de transformadores, dependiendo de la potencia y del tipo de tecnología:**

Tipo	COLUMNAS	ACORAZADOS
S	$S \leq 100 \text{ MVA}$	$S \leq 200 \text{ MVA}$
M	$100 < M \leq 350 \text{ MVA}$	$200 < M \leq 500 \text{ MVA}$
L	$350 \leq L \leq 500 \text{ MVA}$	$500 \leq L \leq 750 \text{ MVA}$
XL	$XL > 500 \text{ MVA}$	$XL > 750 \text{ MVA}$

**1.3 Incentivo por ensayo de transformadores (IET).**

Por cada transformador ensayado satisfactoriamente se sumará una cantidad. Los valores dependen del tipo de transformador (apdo. 1.2) y son:

Tipo S:	2,4
Tipo M:	2,8
Tipo L:	3,4
Tipo XL:	4,3

**1.4 Reparaciones y transformadores especiales****A REPARACIONES.**

Las reparaciones de transformadores computables en los incentivos serán aquellas solicitadas por el cliente mediante el pedido correspondiente, no considerándose en ningún caso las reparaciones debidas a fallos propios.

El cálculo del incentivo para este tipo de transformadores se hará de forma proporcional al alcance solicitado en la reparación, es decir:

- Cambio de fases (bobinas nuevas):

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

$$IET_{\text{Reparación}} = \frac{1}{3} IET_{\text{Transformador}}$$

- Reparación de parte activa:

$$IET_{\text{Reparación}} = \frac{1}{3} IET_{\text{Transformador}}$$

- Reparación de parte exterior (cableado y equipo refrigeración):

$$IET_{\text{Reparación}} = \frac{1}{3} IET_{\text{Transformador}}$$

Siendo  $IET_{\text{Transformador}}$  el incentivo por ensayo según apartado 1.3, y el "tipo" el correspondiente al transformador a reparar, según apdo. 1.2.

El incentivo de la reparación será la suma de los anteriores que correspondan al alcance total, siempre y cuando el transformador reparado pase los ensayos satisfactoriamente, aunque éstos se realicen fuera de nuestras instalaciones (por ej. en el caso de ensayos en campo).

## **B TRANSFORMADORES ESPECIALES.**

Todo transformador designado como "prototipo" sumará como un tipo inmediatamente superior al que le corresponda (S, M, L, XL). Para los casos de prototipos dentro del rango XL, se aplicará un IET especial de valor 5,5.

Cualquier otro transformador que pueda ser similar al prototipo, pero que no tenga el tratamiento excepcional que se le pueda dar a un prototipo, no será incluido dentro de este apartado.

No se considerarán en este apartado aquellos casos en que las novedades sean de tipo local, aplicadas en alguna parte del transformador o destinadas a algún aspecto concreto del funcionamiento.

En cualquier caso y al igual que se aplica para el resto de los transformadores, los especiales sean del tipo que sean llevarán su correspondiente incentivo por ensayo (IET) siempre que superen con éxito todos los ensayos definidos para ellos. En especial, los que llevan ensayo a cortocircuito deberán superar tanto dicho ensayo, como el posterior en fábrica.

## **2. - CALCULO DEL INCENTIVO.**

### **2.1 . Porcentaje de Incentivo. Ensayo de Transformadores**

- El valor de este incentivo corresponderá a la suma de valores resultante de cada máquina ensayada satisfactoriamente dentro del mes.
- A efectos de cálculo de incentivo un transformador se considera acabado cuando ha superado con éxito los ensayos.
- El porcentaje de pago a aplicar mensualmente por transformador es del 110%.

### **2.2 Porcentaje de Incentivo. Objetivos trimestrales**

- En base a los objetivos de ensayos comunicados de cada trimestre se establece un porcentaje máximo de un 1,5% a sumar a lo conseguido en el punto anterior.
- Se pagará el máximo (1,5%) con el cumplimiento de todo el objetivo del trimestre. Cada transformador no ensayado satisfactoriamente respecto del objetivo hará que se reduzca de forma lineal el valor de dicho porcentaje máximo.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba**



DF4767F381D53A34B3B9

- El abono del porcentaje resultante por cumplimiento de objetivo trimestral se aplicará mensualmente durante los tres siguientes meses.
- Adicionalmente, un objetivo trimestral no conseguido se podrá recuperar siempre que se consiga el objetivo total de transformadores del año. Esto quiere decir, que el porcentaje restante hasta el máximo 1,5% se abonaría si el objetivo final del año se consigue a 31 de diciembre del año en curso como objetivo anual y de cuarto trimestre.
- Los objetivos trimestrales se comunicarán con antelación al trimestre en curso y estarán siempre alineados con los objetivos de facturación de la empresa. Dichos objetivos podrán ser objeto de revisión en función los cambios que requiera el plan de fabricación, los cuales también serán comunicados.
- Los objetivos del 4 trimestre serán los necesarios para cumplir el plan anual y el pago que corresponda será el ajuste pendiente que como máximo será la cantidad el 1,5%.

### 2.3 Cálculo del importe de incentivo mensual

- El cálculo para la liquidación del incentivo de cada mes se obtendrá multiplicando por 11 la retribución fija bruta mensual (RFBM) por las horas de presencia (Horas ordinarias, a compensar y sindicales) y por el porcentaje de incentivo obtenido y dividido por el número de horas de la jornada anual establecida en Convenio.
- Fórmula:  $RFBM \times 11 \times \text{Horas presencia} \times ITM / \text{horas jornada anual}$

## 3.- INCENTIVO EN VACACIONES.

De acuerdo con el [Artº 54](#) del Convenio Colectivo de aplicación, en el presente sistema se incluye un incentivo de Vacaciones, a abonar en el mes siguiente al disfrute de las mismas. El cálculo de dicho incentivo de Vacaciones se efectuará sobre la media percibida en los 3 meses anteriores al disfrute de las mismas y se aplicará al número de horas de Vacaciones disfrutadas.

Durante el período oficial de Vacaciones (actualmente en el mes de Agosto) que esté establecido en el calendario laboral anual, aquellas horas que no sean disfrutadas como Vacaciones y se realicen de trabajo efectivo, tendrán la aplicación del porcentaje de incentivo resultante en dicho mes. En caso de que dicho porcentaje fuera inferior al de la media de Vacaciones (media de los 3 últimos meses anteriores), dichas horas trabajadas se abonarán con este último porcentaje (media de los 3 meses anteriores).

## 4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente sistema de incentivos es aplicable a todas las personas afectadas por Convenio de la Unidad PGTR en su Centro de Córdoba.

## 5.- VIGENCIA.

La vigencia del presente sistema de incentivos será la de aplicación del convenio colectivo en curso.

Al cumplir el periodo de validez del convenio colectivo en curso, ambas partes efectuarán una revisión para actualizar, modificar o sustituir el presente sistema de incentivo.

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

## ANEXO III - SISTEMA INCENTIVOS DE Hitachi Energy Spain, S.A.U (Unidad PGHV)

Las primas o incentivos de producción se basan en la aplicación de un sistema de incentivos con la garantía mínima de un 100 % del sueldo de calificación.

El incentivo variable se calcula de acuerdo con las bases descritas en este sistema.

### 0.- INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente sistema de incentivos es la mejora continua de la productividad global de PGHV Breakers & Modules fábrica de Córdoba, entendida como una reducción en los ciclos de fabricación y costes, cumplimiento de plazos de entrega y mejora de la calidad, consecuencia de una actitud de progreso y mejora continua.

El incentivo es variable y se calcula de acuerdo con las bases descritas en los apartados siguientes.

### 1.- DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA

Los parámetros considerados en el presente sistema de incentivo para medir dicha productividad son:

- Incentivo Mensual. Facturación por equipos fabricados y ensayados: Valor de la facturación conseguida por los equipos fabricados y ensayados, en el mes.
- Incentivo Semestral. Consecución de objetivo semestral de Facturación y EBIT.

El incentivo mensual se obtiene como función de la facturación conseguida en el mes por los equipos fabricados, a clientes multiplicada por el coeficiente 0,95%. Es decir:

Incentivo mensual = Facturación x 0,95%.

El incentivo semestral es un valor fijo por persona trabajadora en función de la consecución del objetivo fijado para el semestre. Para una consecución de objetivo inferior al 70% el incentivo es cero y para mayores de 110% son 110 €.

Objetivo semestral facturación pedidos: 70% = 70€, 110% => 110 € lineal.

Objetivo semestral EBIT: 70% = 70€, 110% => 110 €

El incentivo mensual de cada persona trabajadora afectado por convenio de PGHV Córdoba se obtiene multiplicando sus horas de presencia en fábrica en dicho periodo por el incentivo general por hora de presencia.

El personal de oficina contaría como 0,5 cada uno de los que estén en convenio. Durante la vigencia de este convenio no se considerarán para el cálculo a más personal de oficina de la existente en el momento de la firma.

El personal de taller contaría como 1 cada uno de los que estén en convenio.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

## 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El sistema de incentivos será aplicable a todas las personas de PGHV B&M - Fábrica de Córdoba afectadas por el CONVENIO sobre su volumen de horas de presencia dentro de la Fábrica de Córdoba. Quedan excluidas las horas invertidas que estén afectadas por otro sistema de incentivo específico.

La masa total del incentivo calculada se repartirá entre todas las personas de convenio de PGHV B&M Córdoba, directamente proporcional a las horas de presencia en Fábrica durante dicho periodo.

## 3.- PERIODOS PARA CÁLCULO Y PAGO

Los incentivos mensuales se calcularán por periodos mensuales, y se pagarán con la nómina del mes siguiente al periodo considerado.

El incentivo por objetivo semestral se calculará por la consecución de objetivos en el 1º semestre y se abona en el mes de Julio y por la consecución de objetivos en el 2º semestre y que se abona en Enero. A principio de cada semestre se marcarán los objetivos correspondientes.

## 4.- INCENTIVO ESPECIAL VACACIONES

En el presente sistema de incentivos se incluye un incentivo especial de vacaciones, a abonar con la nómina del mes siguiente al disfrute de las mismas.

El incentivo de vacaciones se abonará en el mes siguiente del disfrute de las mismas aplicando la media de incentivo de los tres últimos. Durante el periodo oficial de vacaciones, aquellas horas que no sean disfrutadas como vacaciones y se realicen de trabajo efectivo, tendrán la aplicación del porcentaje de incentivo resultante en dicho mes. En caso de que dicho porcentaje fuera inferior a la media de los tres últimos meses, se aplicaría este último.

## 5.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se creará una Comisión de Seguimiento, con un máximo de 2 miembros por cada Representación, que será la encargada de revisar los resultados de cada periodo a liquidar.

## 6.- VIGENCIA

La vigencia del presente sistema de incentivos será la de aplicación del convenio colectivo en curso.

El sistema de incentivos está basado en las previsiones de productos a fabricar, montar, ensayar y entregar desde Fábrica de Córdoba en el presente año 2024, incluidos sus procesos y volúmenes totales estimados. Este sistema se podría revisar, en su aplicación para alguno de los próximos años, por variación importante en el volumen total de carga/facturación prevista para dicho año.

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

## ANEXO IV - SISTEMA INCENTIVOS DE Hitachi Energy Spain, S.A.U (Unidad PGGI y PGHV Service)

Las primas o incentivos de producción se basan en la aplicación de un sistema de incentivos con la garantía mínima de un 100 % del sueldo de calificación.

### 1.- INTRODUCCIÓN

Ambas partes reconocen que la eficacia y mejora continua de la productividad es un proceso absolutamente necesario para situar a las Unidades de Servicios en campo en el nivel de competitividad que está demandando la nueva configuración del mercado a nivel nacional.

El objetivo del presente sistema de incentivos es la mejora de la productividad de Hitachi Energy Spain, S.A.U Service Córdoba, entendida como una reducción en los tiempos de servicio y costes, cumplimiento de plazos y mejora de la calidad, consecuencia de una actitud de progreso y mejora continua.

### 2.- DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA

Los parámetros considerados en el presente sistema de incentivo para medir dicha productividad son:

- Facturación mensual de cada Unidad de Servicios de Córdoba, que se reporta oficialmente.
- Incidencias de Calidad mensuales en los trabajos realizados. Este dato será reportado por el responsable de cada Unidad de Servicios.
- Ebit real anual de cada Unidad de Servicios de Córdoba, que se reporta oficialmente.

El Sistema tiene dos tipos de periodicidad en el pago, una mensual que representa el 100% del Incentivo Nominal y se calcula con los parámetros de Facturación mes (60 %) e Incidencias de Calidad mes (40 %), según fórmulas que más adelante se indica y otra anual que representa un 30% del Incentivo Nominal y se calcula con el Ebit anual de cada Unidad.

### 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se aplicará incentivo mensual y anual con la misma definición y fórmula tal como se viene aplicando en la actualidad, si bien adicionalmente coincidiendo con el abono del incentivo anual en mes de marzo se regularizarían posibles desviaciones del incentivo mensual acumulado a lo largo de los meses del año anterior correspondiente (a regularizar en mes de febrero a enero año posterior) de lo que resultaría considerando la facturación total anual, posibles incidencias de calidad, número total de horas trabajadas anuales en relación al presupuesto de facturación anual y la jornada laboral anual.

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

El Incentivo mensual y anual se aplicará sobre las horas efectivas de trabajo, es decir todas las horas excepto las apuntadas a paradas o formación, incluidas las horas de viaje. Quedan excluidas las horas ordinarias trabajadas en otras Divisiones de la Empresa, que estén afectadas por otro sistema de incentivos.

#### 4.- VOLUMEN DE INCENTIVO

Todas las personas afectadas por el presente Sistema de Incentivos tendrán asignado un Incentivo Nominal anual, en función de su especialidad funcional, de acuerdo con la siguiente Tabla:

##### PARA EL AÑO 2024

Técnico de nuevo ingreso	2320,39
Técnico de Servicios de 3ª	2442,19
Técnico de Servicios de 2ª	2571,27
Técnico de Servicios	2706,60
Maestro de 2ª	2772,18
Maestro de Taller	2861,71
Ingenieros técnicos y asimilados	2906,47
Grados	3127,16
Ingenieros y asimilados	3564,38
Jefes de 1ª (Admvos. y de organ.)	2886,69
Jefes de 2ª (Admvos y de organ.)	2671,21

Durante la vigencia de este convenio, estos valores experimentarán el mismo incremento que se regula en el [artículo 40](#) del presente convenio.

#### 5.- CALCULO DEL INCENTIVO

##### 5.1 Incentivo Mensual

Tiene dos componentes: Incentivo Facturación mes (IF) e Incentivo Calidad mes (IC) y el valor/hora mensual de cada uno, a abonar en la nómina del mes siguiente al considerado, se obtienen por aplicación de las siguientes fórmulas:

**IFmes n = (0,6\*Incentivonominal /nº horas jornada laboral anual) \* (Facturación real mes n-1 / Facturación presupuesto mes).**

El concepto Facturación presupuesto mes es igual a la facturación total presupuestada para el año en curso, dividido por 12, en cada Unidad de Servicios.

**ICmes n = (0,4\*Incentivonominal /nº horas jornada laboral anual) \* [1 / (1+AOPQ mesn-1)]**

Donde AOPQ es el número de incidencias de calidad motivadas por una mala calidad en un trabajo realizado. Si el número de incidencias es cero el incentivo es igual al máximo.

El Incentivo total mensual (IT) se obtiene de la suma de los dos componentes anteriores multiplicado por las horas efectivas trabajadas en el mes anterior (, es decir todas las horas excepto las apuntadas a paradas o formación, incluidas las horas de viaje. Quedan excluidas las horas ordi-

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba



DF4767F381D53A34B3B9

narias trabajadas en otras Divisiones de la Empresa, que estén afectadas por otro sistema de incentivos), según formula siguiente:

**ITmes n = (IFmes n + ICmes n) \* horas efectivas trabajadas en mes anterior**

### **5.2 Incentivo Anual**

Tiene un solo componente: Incentivo Ebit (IE). Se abonará en la nómina del mes de marzo del año siguiente y su importe se obtendrá por aplicación de la formula siguiente:

**IE = 0,3\* [Incentivonominal / nº de horas jornada laboral anual \* (Ebit real unidad año / Ebit objetivo unidad año)] \* (horas efectivas trabajad. año)**

## **6.- INCENTIVO VACACIONES**

De acuerdo con el [Artículo 54](#) del Convenio Colectivo de aplicación, en el presente sistema de incentivos se incluye un incentivo de vacaciones, a abonar con la nómina del mes siguiente al disfrute de las mismas.

El cálculo de dicho incentivo de vacaciones (162,75 horas anuales) se efectuará sobre la media percibida en los tres meses anteriores al disfrute de las mismas. Cuando las Vacaciones se disfruten de forma parcial en los diferentes meses del año, el importe total se dividirá por 162,75 para obtener el valor hora de Incentivo vacaciones. Dicho valor hora se multiplicará por las horas disfrutadas a abonar cada mes.

## **7.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

Se creará una Comisión de Seguimiento, con un máximo de 2 miembros por cada Representación, que será la encargada de revisar los resultados de cada periodo a liquidar.

Antes del 15 de cada mes se entregará copia de los datos de cada Unidad con incentivos totales resultantes en el mes anterior. Entre el 15 y el 18 de cada mes se mantendrá una reunión de la comisión de seguimiento sobre los datos facilitados en el mes.

## **8.- VIGENCIA**

La vigencia del presente sistema de incentivos será la de aplicación del convenio colectivo en curso.

Al cumplir el periodo de validez del convenio colectivo en curso, ambas partes efectuarán una revisión para actualizar, modificar o sustituir el presente sistema de incentivo.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba**



DF4767F381D53A34B3B9

**ANEXO V - VALORES HORA EXTRA, A COMPENSAR Y FLEXIBLE 2024**

GRUPO	TECNICOS ESPECIALISTAS	GRUPO	TECNICOS ADMINISTRATIVOS	GRUPO	TECNICOS
1.1	Ingeniero / Licenciado 39,10360				
1.2	Grados 34,12398				
2.0	Ingenieros técnicos / Diplomados 31,89624				
3.1	Delineante proyectista 31,37574	3.3	Jefes de adm. Y org. de 1ª 31,64640	3.5	Jefe de taller 31,64640
3.2	Analista / Programador 30,70950	3.4	Jefes de adm. Y org. de 2ª 29,29374	3.6	Maestros de taller / Jefes de turno 31,37574
				3.7	Maestros de taller 2ª 30,40761
4.1	Delineante de 1ª 28,73160	4.3	Téc. de org. de 1ª 28,73160	4.5	Téc. De servicios de 1ª 29,53317
4.2	Analista de laboratorio de 1ª 28,73160	4.4	Oficial admon. de 1ª 28,73160	4.6	Oficial 1ª "A" / Superv.de calidad 1ª "A" 26,57673
				4.7	Oficial 1ª / Superv.de calidad 1ª 25,82721
5.1	Delineante de 2ª de nuevo ingreso 26,71206	5.3	Téc. de org. de 2ª 26,71206	5.5	Técnico de servicios 2ª 27,82593
5.2	Analista de laboratorio de 2ª 26,71206	5.4	Oficial adm. de 2ª 26,71206	5.6	Oficial 2ª / Supervisor de calidad 2ª 24,85908
				5.7	Técnico de servicios 3ª 25,37958
				5.8	Oficial 3ª / Supervisor de calidad 3ª 23,47455
		6.1	Téc. de org. de nuevo ingreso 25,22343	6.3	Téc. de servicios de nuevo ingreso 24,27612
		6.2	Téc. de admin. De nuevo ingreso 25,22343	6.4	Téc. de nuevo ingreso 23,02692

<b>PLUS HORAS A COMPENSAR, igual para todas las categorías :</b>	15,13829
<b>PLUS HORAS FLEXIBILIDAD, igual para todas las categorías :</b>	16,55886
<b>Plus Horas a Compensar en Trabajos Exterior (punto 2, artº 60) :</b>	22,83411
<b>Plus horas Compensar, sábados, domingos y festivos TARDE</b>	25,38395
<b>Plus horas Compensar, sábados, domingos y festivos NOCHE</b>	27,60364

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba**



ANEXO VI – PLUSES AÑO 2024

	EUROS				
	ANUAL	PAGOS	MENSUAL	DÍA	HORA
<b>PLUS ANTIGÜEDAD</b> Por cada período de 5 años de conformidad con <a href="#">art. 29</a>	617,135	14	44,0810872		
<b>PLUS JEFE DE EQUIPO</b> Según <a href="#">art. 31</a> . Igual para todas las categorías	2040,22	14	145,729945		
<b>PLUS DE TARDE</b> Según <a href="#">art. 32</a>		H/T		8,788 14	1,09852
<b>PLUS DE NOCHE</b> Según <a href="#">art. 33</a>		H/T		36,58 27	4,57285
<b>PLUS DE SEGURIDAD</b> *Sólo trabajos bajo tapa Según <a href="#">art. 34</a>		H/T H/T			0,78392 0,92876
<b>PLUS ASISTENCIA</b> Según condiciones del <a href="#">art. 35</a>	s/escala	1			
<b>PLUS DISP. FUNCIONAL</b> Según <a href="#">art. 22</a>		H/T			1,13555
<b>PLUS DE CALENTAMIENTO</b> Serv. Esp. Plataforma según <a href="#">art. 56</a>		Horas s/art. 56			17,4259
<b>PLUS DE TRABAJO EXT.</b> Según <a href="#">art. 57</a>		D/T		37,26 4	

H/T = Hora de trabajo efectivo.

D/T = Día de trabajo efectivo.

**SUBVENCIONES AÑOS 2024**

**AYUDAS A TRABAJADORES CON HIJOS DISMINUIDOS =**

79,9857801 Euros

Según [artículo 46](#)

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba



DF4767F381D53A34B3B9

## ANEXO VII – PLUS MANTENIMIENTO Y VIGILANCIA DE INSTALACIONES

AÑO 2024

## EUROS

<u>CATEGORIA</u>	<u>VALOR HORA</u>	
Oficial de 1ª A	1,46619	Euros
Oficial de 1ª	1,43731	Euros
Oficial de 2ª	1,40732	Euros
Oficial de 3ª	1,37844	Euros
Especialista	1,34845	Euros

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba

## ANEXO VIII – PREVENCIÓN Y SEGURIDAD / EPI'S

PUESTOS DE TRABAJO con plus de seguridad	PLUS
Dimensionado ventana	P
Acuñado superior de fases	P
Sierra de cinta	P
Acuñado inferior de fases	P
Núcleos (zunchado manual con asebond o epoxi)	P
Apertura y aprieto de ventana	P
Trabajos bajo tapa	P
Apilado culata superior	P*
Soldadura	P**

\*Hasta que se apliquen las medidas previstas en la ER o mejoren las condiciones de trabajo (rotación apilado culata superior).

\*\*Solo soldadura semiautomática.

VESTUARIO LABORAL	FRECUENCIA (Lds /año)
Pantalón	2
Camiseta manga corta	2
Polo manga larga	2
Sudadera	1
Chaleco	1 cada 3 años

ROPA PROTECCIÓN ARCO ELÉCTRICO PUESTOS DE TRABAJO
Plataformas de ensayos
Tratamientos
Ensayos eléctricos: Supervisores de calidad y ayudante.
Service - montajes exteriores

El Plus de seguridad se abonará en los puestos que se indican con "P", según [Artº 34](#) de convenio. Cualquier variación que se realice sobre los procesos de fabricación, que afecten a las condiciones de Seguridad, serán comunicadas al servicio de prevención para establecer las correspondientes medidas preventivas.

Los equipos de protección individual están determinados en las correspondientes evaluaciones de riesgos.

Será obligatorio el uso de calzado de seguridad en los talleres.

Cuando se ceda personal a otra área productiva distinta a la habitual a la suya, se debe de comunicar a servicio de prevención, Control de presencia y servicio médico para que se determine que la persona cedida cuente con la formación y reconocimiento médico adecuado.

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba



DF4767F381D53A34B3B9

## ANEXO IX – ESPECIALIDADES FUNCIONALES

Las especialidades funcionales se clasifican en los grupos que figuran a continuación:

<b>EMPLEADOS</b>
Ingenieros, Licenc. y Asimilados
Grados y asimilados
Ing. Técn., A.T.S. y Asimilados
Jefes de Taller
Maestros de Taller
Maestros de 2ª
Delin. Proyectistas
Jefes de 1ª (Adm. y Org.)
Jefes de 2ª (Adm. y Org.)
Encargado
Delineante 1ª
Analista Laboratorio 1ª
Técnico de organización 1ª
Oficial administrativo 1ª
Delineante 2ª
Analista Laboratorio 2ª
Técnico de organización 2ª
Oficial administrativo 2ª
Analista/Programador
Técnico de Administracion/organización de nuevo ingreso
<b>OBREROS</b>
Técnico de servicios 1ª
Oficial 1ªA / Supervisor de calidad 1ªA
Oficial 1ª / Supervisor de calidad 1ª
Técnico de servicios 2ª
Oficial 2ª / Supervisor de calidad 2ª
Técnico de servicios 3ª
Oficial 3ª / Supervisor de calidad 3ª
Técnico de servicios nuevo ingreso
Técnico de nuevo ingreso

Esta clasificación es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las especialidades funcionales enumeradas.

Aquellas especialidades funcionales profesionales que no estén sujetas en este Convenio y puedan crearse durante su vigencia, serán definidas por la Comisión Paritaria.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba



DF4767F381D53A34B3B9

## ANEXO X – ACTA ACUERDO GRUPOS PROFESIONALES

**ACTA****Preacuerdo grupos profesionales**

En Córdoba, a 09 de febrero de 2022, se reúnen los representantes de la dirección y de los trabajadores (RLT) de la empresa Hitachi Energy Spain S.A.U en el centro de trabajo de Córdoba

Por parte de la empresa

Amparo Zamora Garcia

Francisco Jose Huertas Morrugares

Por parte de la RLT

Angel Moreno Camuñas

Antonio Martinez Porras

David Contiñez Ruiz Contiñez

David Lope Portillo

Esteban Diaz Becerra

Guillermo Carmona Parrado

Isabel Rueda Jimenez

Jose Cordoba Arribas

Juan Alsina Torrent

Juan Jose Dueñas Urbano

Oscar Simancas Morales

Pedro Jurado Puntas

Rafael Dominguez Arias

Rafael Montero Chacón

Rafael Polo Llergo

Raquel Ruiz Perez

Sergio Torrubia Mármol

Ambas partes alcanzan los siguientes acuerdos dentro del proceso de adaptación de las categorías profesionales a grupos profesionales:

- Creación de un grupo profesional para los empleados con titulación de Grado
- Plan de subidas para los titulados
- Regularización de las oficialías del siguiente modo:
  - **Oficiales de 3ª:**
    - Se regularizarán a oficiales de 2ª con efectos 01-01-2020
    - Se regularizarán a oficiales de 1ª con efectos 01-01-2021

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba



DF4767F381D53A34B3B9

- **Oficiales de 2ª:**
  - Se regularizarán a oficiales de 1ª con efectos 01-01-2020
- Creación de una oficialía adicionalmente, oficialía "1ª A" a optar por los todos los oficiales de 1ª que así lo deseen.
  - A todos los efectos, para el personal que ya ostentase la categoría de 1ª con anterioridad a 1 de enero de 2020, se computarán las horas desde esa fecha, con vistas al proceso de promoción a 1ª A, descrito más adelante.

Este acuerdo quedará incorporado al texto (sustituyendo en el convenio a los artículos 24, 25, 26, 27 y 28) al igual que las tablas salariales (Anexo I) con la incorporación de los nuevos grupos

Con la salvedad de lo relativo a las plazas de libre designación por parte de la empresa. Esta parte del texto quedará incluida en el apartado de las promociones de la clasificación profesional.

Se adjuntan tablas dentro de la clasificación profesional

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la reunión siendo las 12:00 horas de la fecha al principio indicada, firmando de conformidad ambas representaciones.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma automática



DF4767F381D53A34B3B9

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba

# CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

## CRITERIOS GENERALES

El encuadramiento profesional de los trabajadores en este Convenio se basa en los Grupos Profesionales de acuerdo con el Convenio Provincial del Metal.

La clasificación se realiza en grupos profesionales y por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Los grupos profesionales realizan una división funcional basada en los siguientes términos:

**A. Técnicos Especialistas:** Es el personal que por sus cualificados conocimientos y/o experiencia supervisa y realiza tareas técnicas, de gestión, comerciales, organizativas y de taller.

**B. Técnicos Administrativos:** Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico contable, coordinar labores productivas o realizar tareas que comporten atención a las personas.

**C. Técnicos:** Es el personal que, por sus conocimientos y/o experiencia técnica o de oficio, ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones complementarias, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma automática



DF4767F381D53A34B3B9

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba

## GRUPOS PROFESIONALES

### GRUPO 1

#### Criterios Generales

Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

#### Formación

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional. Comprende las siguientes categorías:

- Ingenieros
- Licenciados
- Grados

#### Tareas

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de estos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de estos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de esta.

8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).

## GRUPO 2

### Criterios Generales

Son trabajadores/as que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

### Formación

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Comprende las siguientes categorías:

- Ingeniero Técnico
- Diplomados

### Tareas

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc. o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

### GRUPO 3

#### Criterios Generales

Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

#### Formación

Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo. Comprende las siguientes categorías:

- Delineante proyectista
- Analista/programador
- Jefes de administración de 1ª
- Jefes de organización de 1ª
- Jefes de administración de 2ª
- Jefes de organización de 2ª
- Jefes de taller
- Maestros de taller
- Maestros de taller de 2ª

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba



### Tareas

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.)
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba



DF4767F381D53A34B3B9

11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las misma, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

## **GRUPO 4**

### Criterios Generales

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de estos.

### Formación

Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Comprende las siguientes categorías:

- Delineante de 1ª
- Analista laboratorio de 1ª
- Técnico de organización de 1ª
- Oficial administrativo de 1ª
- Supervisor de calidad de 1ª
- Técnico de servicios de 1ª
- Oficial de 1ª "A"
- Oficial de 1ª

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba**



DF4767F381D53A34B3B9

### Tareas

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación de informática.
10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas/vehículos de que se dispone.

14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abastecimiento y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y realizando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos,

tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

## GRUPO 5

### Criterios Generales

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

### Formación

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o Técnico Auxiliar con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Comprende las siguientes categorías:

- Delineante de 2ª
- Analista laboratorio de 2ª
- Técnico de organización de 2ª
- Oficial administrativo de 2ª

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba



DF4767F381D53A34B3B9

- Supervisor de calidad de 2ª
- Supervisor de calidad de 3ª
- Técnico de servicios de 2ª
- Técnico de servicios de 3ª
- Oficial de 2ª
- Oficial de 3ª

### Tareas

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. Tareas de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma automática



DF4767F381D53A34B3B9

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba

10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.

14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejado en partes o a través de plantillas, todos los datos según código al efecto.

15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

## GRUPO 6

### Criterios Generales

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

### Formación

La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar, así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Comprende las siguientes categorías:

- Técnico de organización de nuevo ingreso
- Técnico de administración de nuevo ingreso

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

- Técnico de servicios de nuevo ingreso
- Técnico de nuevo ingreso

#### Tareas

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son equiparables a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales de laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas- herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma automática



DF4767F381D53A34B3B9

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba

13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

15. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.

16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas puente, grúas de pórtico, carretillas etc.)

## PROMOCIÓN

Las promociones se efectuarán de forma automática en el momento en que el trabajador acredite los plazos de tiempo indicados en el cuadro anexo

De la norma anterior se exceptúan las promociones al subgrupo Oficial / Supervisor de Calidad "1ª A", que se efectuarán con el siguiente procedimiento:

- El empleado tras acreditar 5.500 horas en el 75% de las actividades de su sección (centro de coste) solicitará a la comisión el ascenso al subgrupo Oficial / Supervisor de Calidad "1ª A"
- La comisión paritaria, compuesta por 6 personas, analizará tanto las horas acreditadas como las actividades en las que ha imputado dichas horas. Para la concesión de este nuevo subgrupo se tendrá en cuenta el conocimiento de los trabajos y los requerimientos de producción. Cuando los requerimientos de producción no hubiesen permitido al trabajador cubrir el porcentaje requerido, se le considerará merecedor de la promoción a 1ª A. Dicha comisión revisará periódicamente el proceso, a petición de cualquiera de las partes, o en su defecto al menos una vez al año. A efectos de la retroactividad, el trabajador ascendido a 1ª A, comenzará a cobrar el pertinente incremento salarial con la fecha en la que superó los requisitos exigidos, con independencia de que la comisión aprobara su caso posteriormente al cumplimiento de aquellos.

Las promociones a los puestos de trabajo que impliquen ejercicio de autoridad o mando serán de libre designación por la empresa. Cuando existan plazas vacantes en estos puestos, se anunciarán las mismas con el fin de que los trabajadores que se consideren capacitados para ocuparlas envíen al Departamento de Personal su solicitud escrita, indicando en ella cuantos datos sobre formación y experiencia estimen que avalan su valía para el puesto, al objeto de que pueda ser considerada en el momento de hacer la elección.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

**TABLAS SALARIALES**

GRUPO	TECNICOS ESPECIALISTAS	GRUPO	TECNICOS ADMINISTRATIVOS	GRUPO	TECNICOS
0	Comite de direccion				
1.1	Ingeniero / Licenciado <b>43.661 €</b>				
1.1.1	Con 4 años <b>41.479 €</b>				
1.1.2	Con 3 años <b>39.297 €</b>				
1.1.3	Con 2 años <b>37.115 €</b>				
1.1.4	Con 1 años <b>34.932 €</b>				
1.1.5	Entrada <b>32.750 €</b>				
1.2	Grados <b>38.300 €</b>				
1.2.1	Con 4 años <b>36.440 €</b>				
1.2.2	Con 3 años <b>34.580 €</b>				
1.2.3	Con 2 años <b>32.720 €</b>				
1.2.4	Con 1 años <b>30.860 €</b>				
1.2.5	Entrada <b>29.000 €</b>				
2	Ingenieros tecnicos / Diplomados <b>35.614 €</b>				
2.1	Con 4 años <b>34.091 €</b>				
2.2	Con 3 años <b>32.568 €</b>				
2.3	Con 2 años <b>31.046 €</b>				
2.4	Con 1 años <b>29.523 €</b>				
2.5	Entrada <b>28.000 €</b>				
3.1	Delineante proyectista <b>35.037 €</b>	3.3	Jefes de adm. y org. de 1º <b>35.344 €</b>	3.5	Jefe de taller <b>35.344 €</b>
3.2	Analista / Programador <b>31.681 €</b>	3.4	Jefes de adm. y org. de 2º <b>32.718 €</b>	3.6	Maestros de taller / Jefes de turno <b>35.037 €</b>
				3.7	Maestros de taller de 2º <b>33.958 €</b>
4.1	Delineante de 1ª <b>28.983 €</b>	4.3	Tecnico de org. de 1º	4.5	Tecnico de servicios 1º <b>33.147 €</b>
4.2	Analista laboratorio de 1ª <b>28.983 €</b>	4.4	Oficial adm. de 1º	4.6	Oficial 1º "A" / Supervisor de Calidad 1º "A" <b>29.823 €</b>
	Con 5 años		Con 5 años	4.7	S/A <b>28.983 €</b>
					Con 6 años
5.1	Delineante 2º de nuevo ingreso	5.3	Tecnico de org. de 2º <b>28.129 €</b>	5.5	Tecnico de servicios 2º <b>31.489 €</b>
5.2	Analista lab. de 2º de nuevo ingreso <b>28.129 €</b>	5.4	Oficial adm. de 2º <b>28.129 €</b>	5.6	Oficial 2º / Supervisor de Calidad 2º <b>28.129 €</b>
			Con 3 años	5.7	Tecnico de servicios 3º <b>29.915 €</b>
				5.8	Oficial 3º / Supervisor de Calidad 3º <b>27.671 €</b>
					Con 2 años
		6.1	Tecnico de org. de nuevo ingreso <b>26.637 €</b>	6.3	Tecnicos de servicios de nuevo ingreso <b>28.419 €</b>
		6.2	Tecnico de admin. de nuevo ingreso <b>26.637 €</b>	6.4	Tecnicos de nuevo ingreso <b>26.959 €</b>
			Entrada		Entrada

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba

Firma automática



DF4767F381D53A34B3B9

## ANEXO XI – ACUERDO MARCO

# ACUERDO LABORAL MARCO

## Asea Brown Boveri, s.a.

### ESPAÑA

**Madrid 4 de marzo 2015**

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma automática



DF4767F381D53A34B3B9

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba

**Índice:**

- 1 **Introducción**
- 2 **Ámbito de aplicación del acuerdo marco**
- 3 **Duración y vigencia**
- 4 **Plan de igualdad**
- 5 **Comisión de seguimiento**
- 6 **Prevención y salud laboral**
- 7 **Evaluación riesgos psicosociales**
- 8 **Grupos profesionales**
- 9 **Permisos y licencias**
- 10 **Estructura salarial**
- 11 **Kilometraje**
- 12 **Seguro de vida**
- 13 **Dietas**
- 14 **Formación**
- 15 **Subcontratación**
- 16 **Empleo**

**1 Introducción**

El acuerdo laboral marco de ABB s.a. nace con el objetivo de homogeneizar las condiciones laborales de los empleados de ABB en los distintos centros de trabajo.

La compañía, derivado de la negociación de las relaciones laborales en los distintos centros, tiene un nivel de heterogeneidad elevado entre los distintos convenios de centro. Esta situación provoca distintas condiciones entre los empleados de la misma división, y entre los empleados de distintas divisiones.

La finalidad perseguida por el acuerdo marco es dotar de uniformidad y sencillez a la gestión de las relaciones laborales y por ende a las condiciones de trabajo en los distintos centros y negocios.

**2 Ámbito de aplicación y estructura de negociación colectiva del acuerdo marco**

En el seno de la empresa se desarrolla la negociación colectiva a través de Convenios Colectivos y pactos de empresa de centro de trabajo. Sin embargo, las partes en el acuerdo marco han considerado necesario y conveniente que, sin alterar dicha estructura de la negociación colectiva, se lleve a cabo una negociación para la constitución de un Acuerdo Marco de Empresa que negocie condiciones de trabajo comunes que pasarán a formar parte de dichos convenios.

Quedarán excluidos del ámbito personal del acuerdo marco aquellas personas que tengan un grado entre 1 a 10 del "Global grading system" de ABB.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



Esta norma será de aplicación general en los convenios acordados en ABB durante la vigencia del acuerdo marco.

El contenido del acuerdo marco pasará a formar parte del contenido del convenio de centro que está en vigor en el momento de la firma, sustituyendo las cláusulas que entren en contradicción con el mismo.

El acuerdo que alcance la mesa negociadora será ratificado por los distintos centros de trabajo, siendo vinculante en aquellos que lo ratifiquen. La empresa se reserva el derecho a firmar el acuerdo marco de forma definitiva y vinculante dependiendo del número de centros que se adhieran o ratifiquen el mismo.

### **3 Duración y vigencia del acuerdo marco**

La vigencia del acuerdo marco será de 3 años desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 diciembre 2017.

Sus efectos se iniciarán, tras la ratificación en los centros, en la fecha que sea firmado por la compañía y la RLT, excepto el artículo 10 estructura salarial, que tendrá carácter retroactivo a 1 de enero de 2015.

Las partes presentes en la comisión negociadora y firmantes del presente acuerdo se comprometen a negociar el acuerdo marco durante el tercer año de vigencia (2017). En caso de acuerdo, este deberá ser ratificado por cada centro de ABB España.

En el caso de no llegarse a un acuerdo en el ámbito de la negociación de la comisión del acuerdo marco (año 2017), las partes se obligan a negociar las materias contenidas en el acuerdo marco en el ámbito de cada centro de trabajo durante el período de ultraactividad de este acuerdo marco (2018).

### **4 Plan de igualdad**

El contenido del plan de igualdad acordado en octubre del 2012 forma parte integrante del contenido del acuerdo marco.

El plan de igualdad mantendrá su período de vigencia definido en su redactado, y será independiente del establecido para el acuerdo marco.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

## 5 Comisión de seguimiento

La comisión de seguimiento del acuerdo marco estará compuesto por representantes de la empresa y de la RLT.

La RLT estará constituida por 13 miembros que se distribuirán en función de los índices de representación sindical existente en la empresa en cada momento.

Estos índices de representatividad se calcularán en función de los mandatos electorales totales de los distintos sindicatos en todos los centros, de la misma forma en la que se constituyó la mesa negociadora del acuerdo marco.

Tanto la representación de la empresa, como la de cada Sindicato con presencia en la Comisión de seguimiento podrán asistirse de técnicos o asesores en las reuniones, que tendrán voz pero no voto, debiendo informar a la otra parte de dicha asistencia.

En el supuesto de que alguno de los sindicatos declinase su participación en la comisión, los miembros a dicho sindicato asignados quedarán vacantes sin que sean ocupados por los demás sindicatos, reduciéndose en tal caso los 13 miembros de la Comisión en el número que resultase.

Sin perjuicio de la asignación de los miembros de la Comisión Negociadora, y en todo caso, se tendrá en cuenta el porcentaje de representatividad de cada Sindicato a los efectos de ponderar su voto en el supuesto de alcanzarse un Acuerdo en esta negociación.

Las decisiones y asuntos tratados en la comisión se recogerán en un acta de la que se entregará copia a los integrantes de la misma.

La comisión de seguimiento del acuerdo marco se reunirán una vez al año de forma ordinaria, no obstante cualquiera de las partes podrá solicitar reunión de forma expresa y escrita a la otra parte la cual deberá aceptar la convocatoria de reunión en un plazo no superior a 30 días

Funciones de la comisión de seguimiento del acuerdo marco:

- Interpretación del contenido del acuerdo marco en caso de discrepancia en la aplicación.

La comisión negociadora del acuerdo marco será, por su lado, la encargada de acordar nuevas materias o actualizar o adaptar el contenido actual.

## 6 Prevención y salud laboral

### Principios Generales

- 1 Las partes abajo firmantes reconocen y quieren hacer constar que la Seguridad y Salud Laboral es un objetivo prioritario y común para todos, haciendo posible la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el proceso productivo y en todos los niveles jerárquicos de la empresa, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención.

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

- 2 La acción preventiva en la defensa de la Salud de todos los trabajadores/as no es solamente una acción encaminada a la prevención de todos los daños que para la Salud de los trabajadores/as pueden representar las condiciones del medio ambiente laboral, sino que dichos objetivos serán la meta a conseguir por la empresa con un alto nivel participativo de los trabajadores/as, aunando esfuerzos conjuntos para conseguir una Salud Laboral eficaz y unas condiciones de trabajo más adecuadas.
- 3 Todos los obstáculos o dificultades que puedan surgir en la consecución de las metas deberán ser superadas de forma conjunta y eficaz haciéndose constar expresamente que la Seguridad y Salud es un derecho fundamental que está por encima de cualquier otro proceso, ya que sin salud difícilmente podremos ser productivos.
- 4 La planificación y organización de la acción preventiva deberá formar parte de la organización del trabajo, estando interesados todos los niveles de gestión de la Empresa. Los Delegados de Prevención serán consultados y participarán en la planificación y organización del trabajo en materia preventiva, teniendo acceso a la documentación correspondiente.
- 5 La Empresa está obligada a promover, formular y poner en práctica una adecuada política de protección de los empleados a su servicio frente a los riesgos laborales. Así como facilitar la participación de los afectados en la misma. El empresario garantizará una formación teórico-práctica y adecuada en materia preventiva a todo el personal que contrate, cambie de puesto de trabajo o tenga que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales en el trabajo que viene realizando.
- 6 Con el fin de desarrollar los principios anteriores, las partes firmantes se comprometen a desarrollar las orientaciones y alcanzar los objetivos en el ámbito de nuestro grupo empresarial desarrollados por la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo (2007-2012) acordada por el Gobierno con los agentes sociales.

### **Deber de Ejecución en la Prevención.**

El empresario como titular de las obligaciones que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales le atribuye en relación con la protección de la salud de los trabajadores dará cumplimiento a lo que no está regulado o recogido en este convenio desarrollando los preceptos de esta misma Ley, los del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y aquellos del resto de la normativa derivada de ellos promoviendo la adecuación a las reformas normativas futuras y al conocimiento científico en esta materia.

Corresponde a cada trabajador, según lo indicado en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas de conformidad con las instrucciones del empresario, su formación y experiencia.

### **Delegados de Prevención.**

Los Delegados de Prevención tendrán las competencias que refleja el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, y demás normativa de general aplicación.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

Con el fin de implementar los objetivos que la “Estrategia española de Seguridad y Salud en el trabajo 2007-2012) asigna a la Negociación Colectiva, las partes firmantes se comprometen a desarrollar en el ámbito de nuestro grupo empresarial los derechos y facultades de los Delegados de Prevención. En particular:

- El acceso a la información.
  - Explicitando los documentos que, como mínimo, deben ser entregados para su uso a los Delegados de Prevención: Condiciones de actuación del servicio de prevención, Plan de Prevención, Evaluación de riesgos, Informes relativos a las mediciones higiénicas que se realicen, Planificación de la Actividad Preventiva, Planes de emergencia y Vigilancia de la salud (en especial las conclusiones que se deriven de las campañas periódicas de Vigilancia de la Salud).
  - Información inmediata en caso de accidente de trabajo.
- Participación y consulta.
  - Constituyendo los Comités de Seguridad y Salud en los centros que exija la Ley de Prevención de riesgos laborales.
  - Dando acceso a las instalaciones a los técnicos sindicales en materia de seguridad y salud previa notificación a la empresa.
  - Colaborando en la elaboración de procedimientos de participación en las actividades de gestión de riesgos laborales en la empresa, en particular; acompañando y colaborando con los técnicos del Servicio de Prevención en la realización de la evaluación de riesgos, acompañando a los técnicos en la realización de las mediciones higiénicas y las decisiones que afecten a la elección y relación con el servicio de Prevención y con la Mutua de accidentes de Trabajo y SS.
  - En materia de formación, subcontratas y epis se estará a lo dispuesto por el acuerdo estatal del metal y en lo relativo a salud laboral.

Además, dichos Delegados:

- Serán informados y asesorados por los técnicos del Servicio de Prevención.
- Serán informados con antelación, no inferior a 48 horas, cuando se vaya a realizar una evaluación de riesgos y/o una medición de tipo higiénico, por el técnico de servicio de prevención ajeno o propio.
- Tendrán que ser informados cuando accedan personas a los centros para tratar temas preventivos que supongan un cambio en las condiciones de seguridad y salud.
- Serán avisados con la mayor brevedad en caso de accidente laboral con baja o accidente o incidente con alto potencial de gravedad y participarán en la investigación del mismo. Se facilitará informe de la inspección de Trabajo y Seguridad Social. En el resto de casos de menor gravedad se informará periódicamente.
- Recibirán un informe de la empresa, cuando haya ocurrido un accidente laboral con baja o un accidente o incidente con alto potencial de gravedad, colaborarán en la investigación de los mismos recibiendo copia del informe así como las medidas correctoras a adoptar que puedan evitar

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma automática



DF4767F381D53A34B3B9

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba

nuevos accidentes. El resto de casos de menor gravedad se incluirán y recibirán periódicamente.

- Realizarán un curso de formación en materia preventiva, proporcionado por la empresa, de una duración mínima de 60 horas, de modo presencial, que se considerará tiempo de trabajo efectivo, sin imputación del crédito horario. Teniéndose que iniciarse éste, antes de 90 días hábiles a partir de la fecha del nombramiento del nuevo Delegado de Prevención.

Para esto la Empresa facilitará el tiempo necesario fuera de su crédito horario para realizar cursos de formación impartidos por Sindicatos o Administración.

### Comité de Seguridad y Salud.

- Se constituirán en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.
- Estará formado por los Delegados de Prevención por una parte, y por representantes de la Empresa en número igual a los Delegados de Prevención de la otra.
- Tendrán las competencias y facultades indicadas en el artículo 39 de la LPRL con las modificaciones del mismo, indicadas en el artículo quinto de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre de 2003, de reforma del marco normativo de la PRL.
- Dado el carácter prioritario del Comité de Seguridad y Salud, todas las actuaciones deberán realizarse de forma conjunta, previo acuerdo y con representación de ambas partes. El cargo de Presidente y el de Secretario se nombrarán de mutuo acuerdo entre las partes siendo el de Presidente nombrado entre los representantes de la Empresa y el de Secretario entre los de los trabajadores/as.
- El Comité de Seguridad y Salud como órgano de participación para la consulta regular y periódica sobre la salud y seguridad, será informado de todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención en la Empresa y específicamente en las siguientes cuestiones:
  - a La identificación de los riesgos que deben ser objeto de evaluación y control.
  - b La determinación de los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos.
  - c La elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión de planes y programas de prevención.
  - d El estudio previo del impacto en Salud Laboral de los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías
  - e Los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información a los trabajadores en materia de Salud y Seguridad.
  - f Las iniciativas de mejoras de condiciones de trabajo o corrección de las deficiencias existentes, a propuesta de una de las partes.
  - g La investigación de accidentes e incidentes laborales.
  - h La memoria y programación anual de los servicios de prevención (según la orden 2504/2010 de 20 sept.)

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma automática



DF4767F381D53A34B3B9

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba

- i Las conclusiones que se deriven de la realización de las actividades de Vigilancia de la Salud conforme a los artículos 22.4 y 23 LPRL)
  - o Recomendaciones sobre cambios de puestos: Secciones afectadas.
  - o Nº de trabajadores considerados especialmente sensibles y secciones afectadas.
  - o Nº de trabajadores con consejo médico de visita al facultativo del sistema nacional de la salud.
  - o Nº de renunciaciones voluntarias a la realización de los reconocimientos.
  - o Quejas o sugerencias realizadas por los trabajadores en relación con la práctica de estas pruebas.
- o El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. A propuesta de una de las partes (Delegados de Prevención o Representantes de la Empresa), se podrán convocar reuniones extraordinarias cuando surjan temas cuya importancia así lo requieran.
- o Los Delegados de Prevención se podrán reunir con carácter previo a la reunión ordinaria en las 48 horas anteriores, con motivo de preparación y estudio de dicha reunión. Estas reuniones tendrán carácter de trabajo efectivo.
- o Tendrán consideración de trabajo efectivo y por tanto no se computarán como crédito horario con cargo a lo previsto en el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo dedicado a reuniones del Comité de Seguridad y el desempeño de las funciones propias del Secretario en especial consideración a las visitas del Comité para la realización de estudios sobre las condiciones de trabajo o puestos de trabajo.
- o Las reuniones de Comité de Seguridad y Salud se convocarán por escrito, con acuse de recibo. Se comunicarán con 72 horas de antelación, como mínimo. En el Orden del día de las Convocatorias figurarán, al menos, los siguientes temas:
  - Información sobre accidentes e índices de siniestralidad
  - Información sobre Planes y Programas de Prevención
  - Propuestas de mejora y otros asuntos relacionados con la Prevención
  - Concretar las medidas necesarias para trasladar las mejoras implantadas en un centro de trabajo a los demás centros en materia de prevención

El Orden del Día de las reuniones Extraordinarias lo decidirá la parte convocante.

- o Tanto las convocatorias como los acuerdos del Comité de Seguridad deberán ser objeto de publicidad por parte de los Delegados de Prevención entre los trabajadores de la Empresa, los cuales podrán hacer llegar sus quejas y propuestas al Comité de Seguridad bien personalmente de forma oral o por escrito.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba



DF4767F381D53A34B3B9

- Semestralmente y en reunión ordinaria la Empresa presentará al Comité de Seguridad un informe conteniendo al menos los siguientes aspectos:
  - Nivel de aplicación y resultados del plan de Prevención.
  - Resultados de los eventuales controles ambientales o actividades de vigilancia de la salud.
  - Evolución de la siniestralidad (accidentes y enfermedades profesionales).
  - Incidencias de enfermedades que hayan causado bajas laborales.
- En las reuniones del Comité de Seguridad podrán participar por iniciativa propia y con voz pero sin voto, los delegados sindicales y el personal del Servicio de Prevención de la Empresa. En idénticas condiciones podrán participar, a solicitud de alguna de las partes y en relación con los temas objeto de debate, asesores internos o externos a la Empresa o trabajadores de la propia Empresa. La solicitud de presencia de asesores externos se realizará en las 48 horas previas a la reunión ordinaria con escrito dirigido al Presidente. En las reuniones extraordinarias urgentes se podrá realizar la solicitud de forma verbal al comienzo de la reunión.
- El Presidente y Secretario de mutuo acuerdo cursarán las convocatorias. El Presidente levantará acta de cada reunión recogiendo en ella todos los asuntos tratados y los acuerdos adoptados así como los puntos en los que no se haya llegado a acuerdo y los motivos de discordancia.

El acta en su estructura contará al menos con los siguientes apartados:

- Lugar y fecha de celebración
- Asistentes, calidad de su presencia
- Orden del día
- Informe del servicio de prevención
- Ruegos y preguntas
- Lectura y aprobación del acta al finalizar la reunión, si procede

El acta será facilitada si así lo solicitaran, a las siguientes personas o departamentos:

- Dirección de la Empresa o Centro de trabajo
- Servicio de Prevención de Riesgos
- Archivo del Comité de Seguridad y Salud
- Delegados de Prevención
- Departamentos implicados
- Comité de Empresa

#### **Actividades preventivas concertadas con servicios de prevención ajenos.**

Se entiende como servicio de Prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección asesorando y asistiendo para

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

ello a la empresa, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

- ✓ Los representantes de los trabajadores serán consultados por la Dirección, con carácter previo a la toma de decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de Prevención ajenos. Se entregará copia a los Delegados de Prevención del concierto firmado con el Servicio de Prevención ajeno.
- ✓ Se nombrará por parte del Servicio de Prevención un interlocutor al que puedan dirigirse los RLT en caso de existir cualquier problema en la prestación de un servicio con el objetivo de solucionarlo de una manera ágil y eficaz.
- ✓ Los Delegados de Prevención podrán realizar un informe sobre las actuaciones del técnico del servicio de prevención ajeno concertado y comunicarlo al servicio de prevención de ABB, cuando a su juicio éste actúe de forma incorrecta y parcial, estudiándose la posibilidad de que éste pueda ser sustituido por otro.
- ✓ El Servicio Médico de empresa, o donde no exista el Servicio Médico el Servicio de Prevención, entregará a los Delegados de prevención un informe semestral sobre los accidentes (con o sin baja) o posibles lesiones derivadas del trabajo, especificando el tipo de lesión o daño, la zona del cuerpo afectada, localización del puesto de trabajo, para poder detectar de esta forma a tiempo los puestos que pueden repercutir en la Salud de los trabajadores.

### Vigilancia de la Salud.

Los reconocimientos médicos se adecuarán a las tareas y riesgos cotidianos del puesto de trabajo.

Las pruebas médicas se realizarán de acuerdo con los protocolos sanitarios elaborados por el Ministerio de Sanidad que resulten de aplicación, en función de los riesgos expuestos.

La Empresa se compromete con carácter obligatorio a facilitar un reconocimiento médico anual a la plantilla.

Sin perjuicio de los anteriores párrafos la empresa realizará de manera general en los reconocimientos médicos las siguientes pruebas:

- 1 Toma de datos antropométricos.
- 2 Presión arterial y pulso.
- 3 Exploración clínica dirigida en relación con el puesto de trabajo.
- 4 Control audiométrico.
- 5 Control visual (lejos – cerca)
- 6 Espirometría (en aquellos trabajadores expuestos en ambiente pulvígono)
- 7 Electrocardiograma a todos los trabajadores. A los varones mayores de 45 años se les realizara analítica de PSA
- 8 Prueba en sangre y orina de tipos estándar
- 9 Pruebas analíticas especiales para aquellos trabajadores que estén sometidos a un riesgo determinado.
- 10 La empresa ofrecerá una revisión ginecológica básica (examen ginecológico, citología y ecografía ginecológica) a las mujeres de los centros que lo soliciten.

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba



DF4767F381D53A34B3B9

El resultado de la revisión médica se le notificará por escrito a la persona afectada. El tiempo necesario para realizar la mencionada revisión médica, así como el necesario para el desplazamiento de la misma, será considerado como tiempo efectivo de trabajo dentro de la jornada laboral.

En aquellos puestos de trabajo donde pueda existir la posibilidad de contagio infeccioso o el riesgo específico y determinado por la evaluación de Riesgo los facultativos establecerán el tipo y periodicidad de las revisiones médicas.

El trabajador tendrá derecho a la entrega de su historial clínico-laboral cuando finalice la relación contractual con la empresa.

#### **Amianto**

ABB se someterá de manera activa, al protocolo de Vigilancia de la salud al amianto publicado por el ministerio de sanidad y a las actualizaciones del mismo en aquellos casos en los que así sea necesaria. Se aportará a la RLT la información de seguimiento.

#### **Riesgo grave e inminente**

En el supuesto de que se pretendiese sancionar a algún trabajador por la paralización del trabajo en base a la apreciación de un riesgo grave e inminente, se procederá a la apertura de un expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud.

#### **Coordinación en materia de prevención con subcontratistas y externos**

En aplicación del artículo 24 de la LPRL, desarrollado por el Real Decreto 171/2004, y que establece las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la dirección de la empresa realizara a los trabajadores y trabajadoras de otras empresas (autónomos, empresas auxiliares, de servicios, contratistas y subcontratas) que realicen su actividad en nuestros centros de trabajo, un seguimiento regular de la aplicación de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realicen, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud del centro de trabajo que corresponda.

En los centros de trabajo en los que concurren varias empresas, se celebraran reuniones conjuntas y otras medidas de actuación coordinada entre los representantes de las empresas intervinientes y los Delegados de Prevención de las mismas cuando, por los riesgos existentes en el centro, que incidan en la concurrencia de actividades, se considere necesaria la consulta y análisis de la eficacia de los medios de coordinación establecidos; o bien para proceder a su actualización. Estas reuniones se celebraran a petición razonada, al menos el 50% de las empresas intervinientes o Delegados de Prevención de las mismas.

Las reuniones conjuntas a que se refiere el párrafo anterior no excluirán otros medios de coordinación.

#### **Medio Ambiente**

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente Acuerdo Marco su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de la empresa.

Este compromiso se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes y estará basado en el trabajo común de la Dirección y de los trabajadores en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medioambiental de la empresa.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

En los centros de trabajo que superen los 100 trabajadores se creará la figura del DELEGADO DE MEDIO AMBIENTE que será un miembro del Comité de empresa con competencias y facultades de información, consulta y participación específicas en materia medioambiental inspiradas en las directrices de participación de los trabajadores en el Reglamento Europeo de Gestión y Auditoría Medioambiental (Reglamento EMAS) y sus representantes. En los centros de trabajo donde no exista Comité de Empresa, estas competencias y facultades recaerán en el delegado de Prevención.

La cooperación en materia de medio ambiente entre la Dirección y toda la plantilla tendrá como objetivos fundamentales los siguientes:

- Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables.
- Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades propias de la empresa facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción.
- Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente.
- Mejorar la utilización de los recursos hídricos.
- Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a los usuarios y clientes de la empresa.
- Conseguir una buena comunicación entre la Empresa y la sociedad en esta materia.

## 7 **Evaluación riesgos psicosociales**

Se utilizará un solo protocolo en todos los centros incluidos en el acuerdo marco.

Respecto al protocolo acordado será el F-Psico del ministerio de trabajo.

La implantación del nuevo protocolo se iniciará a partir del primer trimestre del año 2015 (al ser necesario finalizar el contrata con el proveedor actual)

## 8 **Grupos profesionales**

Se considera que el acuerdo sobre unos grupos profesionales únicos para todos los centros de ABB es un paso importante en la homogenización perseguida por el acuerdo Marco. Por otro lado, este proceso nos permitirá cumplir con la exigencia legal, de realizar el traspaso de la clasificación profesional de los empleados desde las categorías a los grupos profesionales, de forma coherente.

Respecto al método a seguir, se acuerda utilizar como documento base para realizar la definición de grupos profesionales, el generado por la comisión negociadora del acuerdo estatal del sector del metal. Los grupos definidos en este documento así como las descripciones de los mismos se consideran adecuados para servir como marco de referencia en ABB.

El contenido que se dé al apartado de grupos profesionales tiene como objetivo ser una referencia en la que guiarse los centros de trabajo a la hora de hacer la clasificación en grupos profesionales de cada uno de los convenios.

El grado de complejidad y extensión de la estructura organizativa de la empresa y el tamaño de la misma, puede hacer necesaria la flexibilización de la estructura de divisiones funcionales y grupos profesionales.

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

Contenido propuesto para definir las pautas a seguir por los centros:

Grupos profesionales en ABB: Los definidos en el acuerdo estatal del metal.

Los criterios para definir el encuadramiento en cada una de ellas son las definidas en el acuerdo estatal.

Criterios generales y descripción de tareas de los grupos profesionales en ABB:

La empresa acepta como válidos los criterios generales definidos para cada grupo así como las tareas indicada a modo de ejemplo en el acuerdo estatal del metal.

En los diversos centros de trabajo se acordará la adecuación a los grupos profesionales en cada centro por el comité de empresa y los representantes de la empresa.

## **9 Permisos y licencias**

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

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

Los permisos y licencia retribuidos incluidos en el acuerdo marco sustituirán a los incluidos en los convenios, como el resto del articulado del acuerdo marco.

Distancia necesaria para generar días adicionales por desplazamiento:

Desplazamientos superiores a 100 Km, se añaden 1 días más y 200km 2 días más. Aplicable a los permisos identificados con (1)

Nota A : sobre estancia de conyuge o hijo en la UVI. Esta licencia será independiente a cualquier otra que se genere

Nota B: Hijo menor o discapacitado / Cónyuge discapacitado / Padres mayores o dependientes. Esta licencia será para los siguientes colectivos:

- Hijos hasta 16 años de edad e hijos discapacitados sin límite de edad.
- Padres a partir de los 75 años o dependientes de cualquier edad.
- Cónyuge discapacitado de cualquier edad.

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.

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

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba**



DF4767F381D53A34B3B9

PARENTESCO	MOTIVO	Propuesta empresa
Conyuge e hijos	Fallecimiento (1)	5 días naturales
Conyuge e hijos	Enfermedad grave, hospitalización (1)	3 días naturales
Padres y familiares hasta primer grado (afinidad o consanguinidad) y Hermanos	Fallecimiento (1)	3 días naturales
Abuelos, abuelos políticos, nietos y familiares hasta 2º grado (afinidad o consanguinidad)	Enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (1)	2 días naturales
Conyuge e hijos	Fallecimiento (1)	2 días naturales
Conyuge e hijos	Enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (1)	2 días naturales
Conyuge e hijos	Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (1)	2 días naturales
Hijos	ingreso UVI / UCI, (Nota A)	10 días naturales mientras dure la estancia en la UVI/UCI
Trabajador	Nacimiento o adopción (1)	3 días laborables (incluido si hay cesárea)
Padres, hijos o hermanos	Matrimonio - Pareja de hecho	15 días naturales
	Matrimonio	1 día natural
	Traslado domicilio habitual	2 día natural
	Deber inescusable publico y personal	Indispensable
	Citación judicial	Indispensable
Trabajador	Medico de Cabecera/particular	20 h
	Medico Especialista de la S.S./particular	Indispensable
	Exámenes de Estudios Oficiales.	Indispensable
Hijo menor o discapacitado	Acompañamiento a medico cabc.o Espta.	16 h Año
Padres mayores o dependientes (nota B)		
Tíos y sobrinos.	Fallecimiento,(1)	1 día natural

**10 Estructura incremento salarial anual**

- Subida fija y consolidable: 85% del IPC del año anterior
- Subida variable:
  - Medidas: facturación, pedidos , EBITDA
  - Tramos de cumplimiento:
    - Tramo 0%-80%: No se devenga nada de la parte variable
    - Tramo 80%-90%: Se devenga por cada una de las tres medidas entre el 0% al 5% del IPC del año anterior de forma lineal, correspondiendo al 80% el 0% de incremento y al 90% el 5% del ipc de incremento por cada medida.

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba



DF4767F381D53A34B3B9

Este incremento es NO Consolidable.

- Tramo 90%-100%: se devenga por medida entre el 5% al 10% del IPC del año anterior por medida. Este incremento es consolidable.
- Tramo 100%-110%: se devenga por medida entre el 10% al 15% del IPC del año anterior por medida. Este incremento es consolidable.
- Cláusula adicional:
  - Para IPC inferiores al 0,6% se considera este como referencia del IPC.
- No se considerarán en el cálculo del cumplimiento de las medidas, las compras o desinversiones no incluidas en el presupuesto de referencia.

## 11 Kilometraje

- Precio unificado de 0,35 € el km
- Actualización con el IPC del año anterior
- Los decimales se acumulan de año en año para el cálculo de la subida y a efectos del redondeo

## 12 Seguro de vida

- Una anualidad por fallecimiento e incapacidad permanente absoluta, dos en caso de fallecimiento por accidente y tres en caso de fallecimiento por accidente de circulación. Se considerará anualidad el importe equivalente a su salario bruto anual del año
- Capital mínimo asegurado: 24.000 €.
- En los supuestos de indemnización por incapacidad permanente absoluta o fallecimiento no se tendrá en cuenta para el cálculo del salario asegurado el detrimento producido por los períodos de baja de IT previos a la incapacidad.
- Reserva de puesto en caso de incapacidad permanente absoluta: Cuando en la resolución inicial del reconocimiento de incapacidad permanente absoluta, se haga constar un plazo de revisión igual o inferior a dos años, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante dos años a contar desde la fecha de la resolución de incapacidad permanente.

## 13 Dietas

13.a Unificación de todas las dietas en las siguientes:

a.i Sin dieta:

- Tramo: 0 a 4 h
- Importe: 0€

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



## a.ii Dieta: (1)

- Tramo: 4 a 6 h
- Importe: 5 €

## a.iii Media dieta:

- Tramo: 6 a 12 h
- Importe: 30 €

## a.iv Dieta completa:

- Tramo: 12 a 24
- Importe: 58,06 €

## a.v Completa con alojamiento

- Tramo: 18 a 24h
- Importe: 89,57 €

Cada una de las dietas es incompatible con las otras dietas, por lo que no se pueden solicitar de forma conjunta para un mismo período.

## 13.b Criterio de aplicación progresiva del importe de la dieta:

- b.i Congelación de las dietas máximas que coincidan con las acordadas
- b.ii Los actuales importes inferiores a los acordados se aproximarán de forma paulatina al importe de la dieta que se acuerda.
- b.iii Los empleados de DM y LP incrementarán sus dietas a las acordadas en 6 años, a razón de 1/6 por año
- b.iv El resto de empleados incrementarán sus dietas a las acordadas en 3 años, a razón de 1/3 por año.
- b.v Estos plazos de adaptación de dietas se mantendrán con independencia del período de vigencia del acuerdo marco

13.c La diferencia de dieta de los montadores de Galindo se incluirá como plus, y así como el plus de Madrid por estancias superiores a 7 días.

13.d Se incluye como plus adicional a los montadores del centro Córdoba y de Turbos de Madrid la dieta actual de 0 a 6 horas con los importes actuales.

13.e Las dietas que quedan incluidas en las dietas generales y los pluses que se mantienen no incluidas en las mismas son:

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba



DF4767F381D53A34B3B9

Convenio	Colectivo	centro	Concepto	Descripción	Precio	Dieta o plus	¿Queda incorporado a las 3 dietas generales?
Madrid	Madrid	Madrid	Estancias > de 7 días	art 17-5:Estancias fuera del lugar de trabajo superiores a 7 días pasando el fin de semana se abonarán un plus de viajes de 10 € por cada día a percibir desde el primer día....	10,76 €	dieta	no
Madrid	PP, PS, CORP (empleados viajan a gastos pagados)	Madrid	Viatico viaje al extranjero	Se percibirá por un día de viajes realizado fuera del territorio nacional , siempre que no exista otro tipo de compensación análoga (incluidas dietas)	30,59 €	plus	no
Madrid	DM Gastos Pagados	Madrid	Gastos de difícil justificación (GDJ)	Por cada día completo de viaje nacional e internacional	10,71 €	plus	no
Madrid	Madrid	Madrid	Dieta completa	Compensación diaria en jornada completa por dieta alimenticia o dieta sin pernocta para aquellos viajes nacionales con duración inferior a 7 días.	57,80 €	dieta	Si
Madrid	Madrid	Madrid	Media Dieta alimenticia Nacional	Compensación diaria para los viajes nacionales para los empleados grupo I-AP Madrid	29,45 €	dieta	si
ESIND	DMRO (política interna)	Todos DMRO	Gastos de difícil justificación (GDJ)	Por cada día completo de viaje	10,15 €	Plus	No
ESIND	DMRO (política interna)	Todos DMRO	Gastos de difícil justificación (GDJ)	Por fracciones de viajes o desplazamiento superiores a 6 horas de viaje	5,08 €	Plus	No
ESIND	DMRO (política interna)	Todos DMRO	Manutención desplazamientos	Compensación para los gastos de comida (almuerzo o cena) de los empleados del grupo B (dietas) que coincidan durante el desplazamiento, siempre que se realiza un trabajo/gestión fuera del municipio en el que se encuentra el lugar habitual de trabajo y éste, no coincide con el de residencia del trabajador.	15,45 €	dieta	si
ESIND	DMRO (política interna)	Todos DMRO	Estancia extranjero	Compensación para los viajes al extranjero del grupo B (dietas). Para ingenieros de proyecto para estancias superiores a 10 días pueden optar a la modalidad paquete ingeniero proyecto.	Paquetes	dieta	No
ESIND	DMRO (política interna)	Todos DMRO	Dieta alimenticia Nacional	Compensación diaria para los viajes nacionales con pernocta día completo de los empleados grupo B-RO (dietas).	57,72 €	dieta	si
ESIND	DMRO (política interna)	Todos DMRO	Media Dieta alimenticia Nacional	Compensación diaria para los viajes nacionales habiendo pernoctado y con duración de 6 a 12 horas.c empleados grupo B-RO (dietas).	28,86 €	dieta	si
ESMOT	DMMG (ex.Motores)	Sant Quirze	Gastos de difícil justificación (GDJ)	Por cada día completo de viaje nacional	8,49 €	plus	no
ESMOT	DMMG (ex.Motores)	Sant Quirze	Gastos de difícil justificación (GDJ)	Por fracciones de viajes o desplazamiento inferiores a 15 horas de viaje nacional.	4,71 €	plus	no
ESMOT	DMMG (ex.Motores)	Sant Quirze	Gastos de difícil justificación (GDJ)	Por cada día completo de viaje internacional	11,94 €	plus	no
ESMOT	DMMG (ex.Motores)	Sant Quirze	Gastos de difícil justificación (GDJ)	Por fracciones de viajes o desplazamiento inferiores a 15 horas de viaje internacional	8,49 €	plus	no
Pacto Eselc	DMPC, DMDR Gastos Pagados	Centros DMPC, DN	Gastos de difícil justificación (GDJ)	Por cada día completo de viaje nacional	16,24 €	plus	no
Pacto Eselc	DMPC, DMDR Gastos Pagados	Centros DMPC, DN	Gastos de difícil justificación (GDJ)	Por cada día completo de viaje internacional	32,48 €	plus	no
ESEL	DMDR Service	Centros DMDR Ser	Dieta desplazamiento/alimenticia	Compensación diaria para los viajes nacionales con una duración de hasta 18 horas para los empleados grupo F-AP Drives	26,39 €	dieta	si
ESEL	DMDR Service	Centros DMDR Ser	Dieta alimenticia Nacional	Compensación diaria para los viajes nacionales de duración completa para los empleados grupo F-AP Drives	49,74 €	dieta	si
Córdoba	Dentro de convenio	Córdoba	Plus de trabajo exterior	Será abonado por cada día que el trabajador haya sido destinado a trabajar fuera del centro de trabajo. Se interpreta por día cada noche que pernocta fuera de casa.	28,29	Plus	no
Córdoba	Dentro de convenio	Córdoba	Hora a compensar en campo	Las horas trabajadas en fines de semana, festivos o que excedan de la jornada ordinaria	17,33	Plus	no
Córdoba	Dentro de convenio	Córdoba	Horas de viaje	Las horas invertidas en viaje que excedan de la jornada ordinaria	Precio hora normal	Plus	no
Córdoba	Dentro de convenio	Córdoba	Horas de viaje en festivo	Las horas invertidas en viajes los fines de semana o festivos.	Precio hora extra	Plus	no
Córdoba	Dentro de convenio	Córdoba	Medias dietas	Para viajes inferiores a 24 horas y fracciones de día en viajes superiores a un día.	Importe SAP	Dieta	Si
Córdoba	Fuera de convenio (Site Manager, jefes de obra en campo de PSSS y PPTR)	Córdoba	Día laboral	Cuando se haya pernoctado fuera de la oficina, es acumulable al importe por fin de semana o festivo trabajado y al plus por Nocturnidad.	34	Plus	no
Córdoba	Fuera de convenio (Site Manager, jefes de obra en campo de PSSS y PPTR)	Córdoba	Fin de semana y festivo trabajado	Por cada día trabajado que sea fin de semana o festivo.	170	Plus	no

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41  
 Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba**



DF4767F381D53A34B3B9

Córdoba	Fuera de convenio (Site Manager, jefes de obra en campo de PSSS y PPTR)	Córdoba	Nocturnidad de 22:00 a 02:00	Sólo será aplicable en caso de 'trabajos nocturnos' expresamente solicitados por cliente, aceptados por ABB y bajo la aprobación del responsable.	100	Plus	no
Córdoba	Fuera de convenio (Site Manager, jefes de obra en campo de PSSS y PPTR)	Córdoba	Nocturnidad de 02:00 a 06:00	Sólo será aplicable en caso de 'trabajos nocturnos' expresamente solicitados por cliente, aceptados por ABB y bajo la aprobación del responsable.	100	Plus	no
Córdoba	Fuera de convenio (Site Manager, jefes de obra en campo de PSSS y PPTR)	Córdoba	Viaje Festivo	Si es el viaje se realiza en un día del fin de semana o en un festivo, e incluye YA el concepto de desplazamiento con pernocta. Sólo será aplicable para el caso de trabajos urgentes no planificados y previa aprobación del responsable.	93	Plus	no
Galindo	Empleados, y obreros directos e indirectos cuya finalidad no sea montaje en exterior	Galindo	Dieta nacional (1 PP Galindo)	Se percibe a través de liquidación desde el iniciodel viaje hasta la hora final, no hay pernocta	28,31	Dieta	si
Galindo	Empleados, y obreros directos e indirectos cuya finalidad no sea montaje en exterior	Galindo	Dieta nacional (1 PP Galindo)	Se percibe a través de liquidación desde el iniciodel viaje hasta la hora final, con pernocta	53,65	Dieta	si
Galindo	Empleados, y obreros directos e indirectos cuya finalidad no sea montaje en exterior	Galindo	Dieta nacional (1 PP Galindo)	Se percibe a través de liquidación desde el iniciodel viaje hasta la hora final con pernocta	89,57	Dieta	si
Galindo	Montadores Exterior (Obreros Directos e Indirectos)	Galindo	Dieta nacional (H Montadores Galindo)	Se percibe a través de liquidación desde el iniciodel viaje hasta la hora final, no hay pernocta	40,1	Dieta	si (se creará un plus con la diferencia co la dieta general)
Galindo	Montadores Exterior (Obreros Directos e Indirectos)	Galindo	Dieta nacional (H Montadores Galindo)	Se percibe a través de liquidación desde el iniciodel viaje hasta la hora final, no hay pernocta	64,37	Dieta	si (se creará un plus con la diferencia co la dieta general)
Galindo	Montadores Exterior (Obreros Directos e Indirectos)	Galindo	Dieta nacional (H Montadores Galindo)	Se percibe a través de liquidación desde el iniciodel viaje hasta la hora final con pernocta	98,76	Dieta	si (se creará un plus con la diferencia co la dieta general)
Galindo	Personal dentro de convenio	Galindo	Plus día festivo	cuando el trabajador pernocta un domingo, festivo ó descanso convenido SIN TRABAJAR	49,37	Plus	no
Galindo	Personal dentro de convenio	Galindo	Plus Sábado Tarde	cuando el trabajador pernocta un sábado laborable	20,34	Plus	no
Galindo	Personal dentro de convenio	Galindo	Plus de trabajo exterior	cada día trabajado en montaje exterior sin ser responsable (incluye los días de viaje)	6,67	Plus	no
Galindo	Personal dentro de convenio	Galindo	Plus de trabajo exterior responsable	cada día trabajado en montaje exterior como responsable (no se incluye los días de viaje)	13,34	Plus	no
Galindo	Personal dentro de convenio	Galindo	Horas de viaje	Aquellas horas que en el viaje de ida ó vuelta excedan de las 7,75 horas (en salidas nacional de más de 2 días siempre se le añaden 3 horas más	Hora normal	Hora	no
Galindo	Personal dentro de convenio	Galindo	Horas Extras de viaje	Aquellas horas empleadas en viajar en día no laborable según calendario laboral del centro	Hora Extra	Hora	no
Galindo	Personal dentro de convenio	Galindo	Diferencia de Grado respecto al 2B	Abono de la diferencia de salario y prima en viaje NACIONAL	Diferencia	Hora	no
Galindo	Personal dentro de convenio	Galindo	Diferencia de Grado respecto al 2A	Abono de la diferencia de salario y prima en viaje EXTRANJERO	Diferencia	Hora	no
Zaragoza	Colectivo sujeto a convenio	Zaragoza	Plus Sábado	Art. 20.1. Se retribuirá el plus de sábado independientemente del número de horas de trabajo efectivo realizadas durante el viaje.	14,003€	Plus	NO
Zaragoza	Colectivo sujeto a convenio	Zaragoza	Plus Domingo	Art. 20.1. Se retribuirá el plus de domingo independientemente del número de horas de trabajo efectivo realizadas durante el viaje.	23,327€	Plus	NO
Zaragoza	Colectivo sujeto a convenio	Zaragoza	Plus viaje	Art. 20.2. Se abonará plus de viaje en desplazamientos con duración superior a un día, abonando el mismo por cada día de estancia.	24,32€	Plus	NO
ESEL	LP/DM (empleados viajan a gastos pagados)	Todos los de ESEL	GDJ Nacional	Según pacto ESEL, en desplazamientos por cuenta de la empresa de los empleados con "gastos pagados" en los días que se produzca pernoctación recibirán como compensación 16€ en territorio	16,31	dietas	no
ESEL	LP/DM (empleados viajan a gastos pagados)	Todos los de ESEL	GDJ Extranjero	Según pacto ESEL, en desplazamientos por cuenta de la empresa de los empleados con "gastos pagados" en los días que se produzca pernoctación recibirán como compensación 16€ en territorio	32,63	dietas	no
ESEL	LP comerciales resto delegaciones	Todos los de ESEL	Dieta Alimenticia Nacional	Media dieta alimenticia	24,47	dietas	si
ESEL	LP comerciales resto delegaciones	Todos los de ESEL	Dieta Alimenticia Nacional	Dieta completa alimenticia (pernoctacion)	42,82	dietas	si

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba



## 14 **Formación**

### **Principios de actuación**

La formación se entiende como un elemento fundamental de crecimiento personal y profesional de los trabajadores, imprescindible para adecuar las capacidades y conocimientos de los mismos a los continuos avances tecnológicos y organizativos, por lo que la política formativa, comprenderá tanto aquellas materias susceptibles de ser aplicadas por los trabajadores directamente en el desempeño habitual de sus funciones como aquellas otras que supongan una formación adicional y permitan la mejora en su puesto de trabajo, manteniendo el principio de igualdad de oportunidades.

La formación no se entiende como una acción aislada, sino que es un proceso permanente a lo largo de la vida profesional.

La formación no es concebida como un fin en sí mismo, sino que es un medio de desarrollo profesional, que posibilita la consecución de una mejor adaptación a los puestos de trabajo y un mejor aprovechamiento de los recursos.

Atendiendo a los anteriores principios de política formativa serán objetivos de la formación:

- a Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.
- b Contribuir a la eficacia empresarial mejorando la competitividad de la Empresa.
- c Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización de trabajo.

### **Acciones formativas y plan de formación.**

Anualmente se elaborará el plan de formación a desarrollar en el seno de la Empresa, dentro de sus posibilidades (económicas y productivas). En dicho plan figurarán :

- 14.a Denominación y descripción de la acción que se vayan a desarrollar y objetivos.
- 14.b Asistentes planificados por acción.
- 14.c Medios pedagógicos, y duración prevista.
- 14.d Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.
- 14.e Lugar de realización de la formación (si se dispone de esta información).
- 14.f Criterio de selección de los asistentes.

El comité de empresa de cada centro participará aportando las necesidades de formación detectadas en el proceso de Detección de necesidades de formación. Estas necesidades seguirán el proceso de aprobación del resto de necesidades formativas.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba**



DF4767F381D53A34B3B9

Con el fin de adaptarse de una manera más flexible a las necesidades de la Empresa, el Plan Anual de Formación podrá actualizarse con aquellas modificaciones, debidamente justificadas y notificadas, que ayuden a adecuar el Plan al momento real de la Empresa.

Los pluses por asistencia a formación fuera de jornada existentes en convenios en la actualidad no se modificarán.

#### Acción formativa según horario.

La formación a desarrollar en la Empresa se llevará a cabo de forma que no interfiera el proceso productivo. Los horarios de los cursos se establecerán, según necesidades productivas, en tres modalidades:

- a **Dentro de la jornada de trabajo.** Siempre que no afecten a un porcentaje relevante de una Sección y sea posible impartirlos en ese momento en función de la carga de trabajo existente, los cursos programados se impartirán dentro de las horas de trabajo, sin detrimento alguno en las percepciones salariales que correspondan al trabajador.
- b **Fuera de las horas de trabajo.** Se desarrollarán fuera de las horas de trabajo los cursos que por cualquiera de las circunstancias antes descritas, o por cuestiones logísticas, no puedan impartirse dentro de la jornada ordinaria de trabajo. En estos cursos la participación será siempre voluntaria.

Si por razones de horario fuera necesario, los trabajadores afectados tendrán derecho a la utilización de los servicios de comedor de forma gratuita. En el caso de no disponer en el mismo centro de este servicio, se subvencionará la comida en función de las circunstancias.

- c **Horario compartido.** Se podrán realizar cursos en horario compartido, con formación dentro y fuera de las horas de trabajo. Las horas que se realicen fuera de jornada, tendrán el mismo tratamiento que se indica en el punto b) anterior.

## 15 Subcontratación

### **Introducción.**

El presente documento pretende ser una aproximación a los cambios y nuevas tendencias en los procesos productivos y de trabajo.

Es complejo analizar y abordar los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, en la medida que requieren el equilibrio entre las ejecución de los procesos de negocio de forma competitiva y flexible y las condiciones de trabajo (con la salud de los trabajadores sobre todo) y la seguridad en el empleo.

### **Objetivos.**

- Armonizar el desarrollo de una subcontratación productiva eficaz, que haga conciliar la estrategia industrial con el interés social.
- La rentabilidad de este proceso se ha de fundamentar en la eficacia y especialización de las empresas, garantizando el cumplimiento de las vigentes normas de Salud Laboral y Medio Ambiente, y respetando las normas laborales.

### **Información**

Sin perjuicio de la información sobre las previsiones de contratación que vayan a realizarse, la empresa, en los supuestos en que formalice un contrato de prestación de obra o servicios con una empresa contratista, deberá informar a la representación legal de los trabajadores, sobre los siguientes puntos:

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

- a Nombre o razón social, domicilio y NIF de la empresa subcontratista.
- b Objeto y duración de la contrata.
- c Lugar de ejecución de la contrata.
- d Número de personas que serán ocupadas por la contrata en el centro de trabajo de la empresa principal, así como la normativa de aplicación en relación a sus condiciones laborales y de Seguridad Social.
- e Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

### Condiciones para la Contratación.

La Empresa principal contratará sólo aquellas empresas de reconocido prestigio que además de tener recogidas y garantizadas sus condiciones laborales, demuestren de forma permanente un escrupuloso cumplimiento de estas obligaciones laborales.

En lo referente al capítulo de subcontratación de trabajos se actuará de la siguiente manera:

1º La Empresa exigirá a todas las subcontratas el cumplimiento estricto de la legalidad respecto de sus trabajadores.

2º Todas las contratas cumplirán las normas existentes que en materia de prevención estén vigentes en cada momento.

#### Regulación de subcontratación

Los aspectos relativos a la subcontratación serán analizados y acordados, en su caso, dentro del ámbito de la negociación del convenio colectivo de centro al ser una materia concreta del tipo de negocio específico.

Los centros de trabajo, en la negociación de los convenios de centro abordarán las materias relacionadas con la subcontratación y los distintos aspectos relacionados con la flexibilidad de los recursos.

### 16 Empleo:

En materia de jubilación parcial y contrato de relevo será de aplicación lo dispuesto en cada centro de trabajo de ABB S.A, siendo necesario en cualquier caso que se llegue al correspondiente acuerdo individual entre el trabajador y la empresa mediante la celebración simultánea del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y del contrato de relevo

No obstante, para los centros trabajo donde no exista regulación al respecto se recoge a efectos informativos que de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente los trabajadores/as podrán solicitar a la compañía la jubilación parcial.

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

## ANEXO XII- PROCEDIMIENTO PARA INAPLICACIÓN DE CONVENIO E INTERPRETACIÓN DE DISCREPANCIAS SOBRE SU APLICACIÓN

### Inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo.

Con el objeto de contribuir al mantenimiento del empleo se podrá proceder, mediante acuerdo entre las partes y de conformidad con lo dispuesto en el capítulo XIV del Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la tecnología y los servicios del sector del Metal vigente en cada momento y con el procedimiento establecido en el presente artículo y en el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, a la inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en el mismo.

Las materias objeto de posible inaplicación, así como las causas que la justifican, serán las establecidas en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento lo iniciará la Dirección de la empresa, quien comunicará por escrito el inicio del periodo de consultas a los representantes de las personas trabajadoras.

En estos casos de inaplicación de los porcentajes de incremento y/o revisión salarial del artículo 40 del presente Convenio Colectivo, se trasladará a las partes la fijación de los aumentos de salarios, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos contemplados en el presente artículo, así como cumpliendo los demás requisitos y condiciones señaladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Por otro lado, en el supuesto de que el descuelgue se plantee en relación con los incrementos salariales de principios de años contemplados en el artículo 40 del presente Convenio, la empresa estará sujeta a revisar los salarios durante el año en curso de acuerdo con lo que específicamente se acuerde entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras en el seno de esta, debiéndose hacer constar tal decisión en el documento que recoja los acuerdos.

La intervención como interlocutores ante la Dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá al Comité de Empresa. En caso de que la inaplicación de los convenios afecten a varios centros de trabajo quedará circunscrita a los centros de trabajo que estén afectados y su representación corresponderá al Comité Intercentros de las Empresas afectadas.

Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo y el mismo versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance y la posibilidad de evitar o reducir los efectos de la inaplicación mediante el recurso a otras medidas de alternativas que atenúen sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas.

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

Dicho periodo vendrá presidido por una verdadera voluntad de diálogo y en el mismo se aportará una precisa y concreta documentación que posibilite una negociación real.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas regulado en el artículo 82.3 las empresas deberán presentar, al inicio del período de consultas, una memoria explicativa que contenga:

- a) Detalle de las medidas propuestas.
- b) Justificación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que motivan el procedimiento.
- c) Los objetivos que se pretenden alcanzar, incluyendo un Plan de viabilidad con las previsiones y objetivos industriales, comerciales, económicos y financieros a corto plazo, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos.
- d) Incidencia estimada de las medidas propuestas sobre la marcha económica de la empresa y consecuencias que pudieran derivarse en el supuesto de no adoptarse las mismas.
- e) Otras medidas que se proponen para atenuar las consecuencias de la inaplicación en las personas trabajadoras afectadas.
- f) Informe del posible impacto de las medidas propuestas en la evaluación de riesgos laborales, así como, en su caso, las medidas preventivas a adoptar.
- g) Informe técnico sobre la situación económica y financiera de la empresa. Este informe se acompañará de la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración del impuesto de sociedades, en su caso informe de auditores).
- h) En el supuesto de inaplicación de los porcentajes de incremento y/o revisión salarial del artículo 40 del presente Convenio o de inaplicación de sistema de remuneración o cuantía salarial contemplados en el mismo, en la información a presentar, se incluirá un estudio sobre la incidencia de los salarios en la marcha económica de la empresa.
- i) En caso de que los motivos de esta inaplicación del convenio se hayan modificado, se abrirá otro período de consultas.
- j) Para realizar el seguimiento y cumplimiento de los acuerdos, se creará una comisión de seguimiento mientras dure la inaplicación del convenio será designada por la comisión paritaria.

Los representantes de las personas trabajadoras están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

De alcanzarse acuerdo éste deberá:

- a) Detallar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa.
- b) Establecer sistemas de seguimiento conjunto de lo acordado con el fin de velar tanto por la correcta aplicación de las condiciones pactadas y de lo dispuesto en el presente artículo, como de la existencia real y continuada de las causas alegadas para la inaplicación.
- c) Incluir procedimientos para la revisión del acuerdo para el supuesto de que las causas que lo motivaron desaparecieran o se modificaran. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en la empresa relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable.

Por otro lado, de no alcanzarse acuerdo entre las partes, aquellas podrán someter la solución de sus discrepancias a los sistemas de arbitraje establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, según corresponda al ámbito geográfico del conflicto.

## ARTÍCULO 9 COMISIÓN PARITARIA

Incluir dentro del artículo de la comisión paritaria los siguientes párrafos eliminados durante la negociación del convenio colectivo:

*En los supuestos de conflicto colectivo, relativo a la interpretación o aplicación del convenio, deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el SERCLA y ante el órgano judicial competente. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos. La falta de acuerdo dentro de plazo o el mero transcurso del plazo de 15 días hábiles sin dicho acuerdo, permite el planteamiento del conflicto colectivo en el SERCLA para su tramitación a través de los procedimientos de mediación y arbitraje voluntario previstos en dicho Sistema y el ulterior acceso a la jurisdicción social.*

*Las empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio colectivo sectorial pondrán en conocimiento de esta comisión paritaria, los nuevos acuerdos sobre Convenios colectivos de empresa, renovaciones o nuevas unidades de negociación, que acuerden durante la vigencia de este Convenio colectivo sectorial, sin perjuicio del derecho y libertad de negociación de las partes y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del ET.*

*A dicha comunicación adjuntarán el código y/o publicación del Convenio.*

*Gestionar información relacionada con la situación del sector.*

*Elaborar estudios e informes sobre cuestiones abordadas por el convenio.*

Código Seguro de Verificación (CSV): DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 Fecha Firma: 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



DF4767F381D53A34B3B9

*La actualización normativa exigida por cambios legales.*

*La vigilancia, seguimiento y control de la aplicación del convenio.*

*La comisión paritaria se reunirá de forma ordinaria trimestralmente en todo caso, y extraordinariamente cuando así lo solicite una de las partes. Sin perjuicio de plazos específicos establecidos legalmente, el plazo general de actuación y adopción de acuerdos de la comisión paritaria es de quince días hábiles, a contar a partir del sometimiento de la cuestión o conflicto a la comisión paritaria, entendiéndose que el trámite de intervención de la comisión paritaria ha de considerarse como evacuado en el caso de que no se adopte decisión alguna por la comisión en los plazos establecidos.*

*Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las representaciones, tomando en consideración dentro de cada parte, el voto ponderado de cada vocal en atención a la representatividad presente en la comisión negociadora del convenio. Las partes acuerdan someter las discrepancias que pudieran producirse en el seno de las comisiones paritarias, de conformidad con lo previsto en el artículo 85.3 e) del ET, a los procedimientos de mediación y, en su caso, de arbitraje previstos en el SERCLA.”*

Hay varias firmas ilegibles.

**Código Seguro de Verificación (CSV):** DF47 67F3 81D5 3A34 B3B9 **Fecha Firma:** 20-09-2024 07:56:41

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial  
de la Provincia  
de Córdoba**



DF4767F381D53A34B3B9