

## JUNTA DE ANDALUCIA

### Consejería de Empleo, Empresa y Comercio Delegación territorial de Córdoba

Núm. 32/2016

Convenio o Acuerdo: Asea Brown Boveri S.A. (antes ABB Trafo S.A.)

Expediente: 14/01/0244/2015

Fecha: 28/12/2015

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: María Amparo Zamora García

Código: 14001472011993

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa Asea Brown Boveri S.A.", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en 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 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

#### ACUERDA

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.

El Delegado Territorial CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez.

#### Capítulo I

##### Disposiciones generales

Artículo 1º. Determinación de las partes

Este convenio ha sido acordado por una representación de los trabajadores (Comité de Empresa) y una representación de la empresa, compuestas de los siguientes miembros:

A. Representación de los trabajadores.

Titulares:

Bartolomé Mesa Yedres

Enrique Cruz Navarro

Florencio Rubio Velasco

Francisco Muñoz Arévalo

Isabel Rueda Jiménez

Jesús Antonio Villegas Arévalo

José Antonio Domínguez Prat

José Manuel Córdoba Arribas

Juan José Dueñas Urbano

Manuel Ruiz Suarez

Rafael Domínguez Arias

Rafael Polo Llergo

Raquel Ruiz Pérez

Suplentes:

Alfonso Pérez Zurita

Antonio Lesmes Pizarro

José Ramón Lara Marañón

Sergio Torrubia Mármol

B. Representación de la Empresa.

Ángel San José Blanco

Antonio Urbano Curado

Daniel López Guerrero

David Moreno Pecino

Eduardo Villar Galán

Francisco José Huertas Morrugares

José Porrero Soriano

Juan Manuel Pedraza Sanz

Ladislao García Criado

Martin Higuera Sánchez

Miguel Oliva Navarrete

Suplentes:

Amparo Zamora García

Rafael Cava Romero

Rafael Mata Ordoñez

Ramón Rodríguez-Villamil Meléndez

Artículo 2º. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo afectará a la empresa Asea Brown Boveri, S.A. 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 que se refiere el Estatuto de los Trabajadores (R.D.L. 1/1995), en su artículo 1º, apartado 3, inciso c) y artículo 2º, apartado 1, inciso a).

b) El personal de las categorías y asimilados a las categorías que a continuación se detallan:

b.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.

- Jefes de Organización de 1ª y 2ª, responsables de departamento, sección o servicio.

b.2) Personal que antes de 01-01-2006 ostentaba las categorías que a continuación se indica:

- Delineantes Proyectistas.

- Maestros de Taller.

- Maestros Segundos.

- Jefes Administrativos de 1ª y 2ª.

- Jefes de Organización de 1ª y 2ª.

c) Las definidas en el apartado 2 del acuerdo laboral marco Asea Brown Boveri, S.A. (se incluye anexo VIII).

Todos aquellos empleados de las categorías relacionadas en este punto b) 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 categoría, 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 temporal

La vigencia del presente convenio será de tres años. Entrará en vigor el día 1 de enero de 2015 y concluirá el 31 de diciembre de 2017.

Será prorrogable por la tática 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 5º. 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.

#### Artículo 6º. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente (valorado 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 7º. 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 8º. Comisión Paritaria

1. Se constituye la comisión paritaria de este convenio que estará integrada por un máximo de cinco vocales de cada representación, y serán designados por las mismas.

2. 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 Asea Brown Boveri, S.A., en Córdoba, pudiendo reunirse o actuar en cualquier otra sede previo acuerdo de la misma.

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, por ambas partes, se consideren perentorios o urgentes.

7. En todas las reuniones se nombrará secretario que será el

encargado de levantar acta.

#### Artículo 9º. 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 10º. 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 los trabajadores, 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 los trabajadores de la empresa.

#### Artículo 11º. 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.

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 12º. Sistema de incentivos

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

Anexo II - 1 sistema de incentivos de aplicación a la unidad PPTR

Anexo II - 2 sistema de incentivos de aplicación a la unidad PP-HV.

Anexo II - 3 sistema de incentivos de aplicación a la unidad Power Service.

#### Artículo 13º. Control de costes

A efectos de un correcto control de costes, todo trabajador 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.

Estos documentos de trabajo deberán ser devueltos en el momento que terminen la tarea al final de la jornada.

#### Artículo 14º. 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 los trabajadores en relación con el aseguramiento de la calidad.

#### Artículo 15º. 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 al trabajador un gasto de energías recuperable después de la misma, sin ningún perjuicio físico y/o psíquico, sobreentendiéndose que se trata de tareas realizadas por un trabajador 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 al trabajador durante el período de adaptación al puesto de trabajo, motivado por la creación, rotación o promoción del mismo, pero habrá de observarse un incremento del rendimiento, proporcional al tiempo transcurrido en el nuevo puesto.

Ningún trabajador 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.

### Capítulo III

#### Movilidad del personal

#### Artículo 16º. 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 al trabajador, 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 17º. 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 del trabajador.
- Por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- Por necesidades del trabajo y/o servicio.
- Por disminución de la capacidad psicofísica del trabajador.
- Por creación de nuevas actividades.

- Por amortización de una actividad determinada.

#### Artículo 18º. Cambios de puesto 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.

La dirección de la empresa podrá cambiar de puesto por necesidades de trabajo a cualquier trabajador, 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 19º. Cambios de puesto definitivos

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

A) A petición del trabajador

La movilidad que tenga su origen en esta causa requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de aceptarse por la dirección, se respetará la categoría y retribución, salvo que por aceptación expresa del trabajador se pacte la categoría y retribución del nuevo puesto.

B) Por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador

Cuando la movilidad tenga origen en esta causa, se estará 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 los trabajadores, crisis de mercado, agrupación de instalaciones o personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movimientos del personal al trabajador afectado se le respetará la retribución y categoría. En el caso de cambio de grupo profesional se procurará adaptar la categoría 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 categoría equivalente en el nuevo grupo profesional se le mantendrá al trabajador su categoría y retribución a título personal, rigiéndose en las demás condiciones por las del nuevo puesto.

D) Por disminución de la capacidad psicofísica del trabajador

En los casos en que fuese necesario efectuar cambios de puesto definitivos del personal, en razón de la capacidad disminuida del trabajador 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 los trabajadores excedentes que por las razones descritas en el apartado c) pudieran producirse, respetándoseles a los tra-

bajadores afectados la retribución y categoría. En el caso de cambio de grupo profesional se procurará adaptar la categoría 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 categoría equivalente en el nuevo grupo profesional se le mantendrá al trabajador su categoría 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, los trabajadores afectados serán trasladados a otros puestos de trabajo respetándosele la retribución y categoría. En el caso de cambio de grupo profesional se procurará adaptar la categoría 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 categoría equivalente en el nuevo grupo profesional se le mantendrá al trabajador su categoría y retribución a título personal, rigiéndose en las demás condiciones por las del nuevo puesto.

Artículo 20º. Plena ocupación

La empresa planificará y organizará el trabajo en las distintas áreas o secciones, de manera que pueda dar plena ocupación a todos los trabajadores de las mismas. En aquellos casos que no sea posible ocupar la jornada completa del trabajador 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 del trabajador.

Artículo 21º. Equipo 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 trabajadores, que deberán reunir las siguientes características:

1. Para poder integrar este equipo el trabajador deberán cumplirse las siguientes condiciones:

- Ostentar la categoría de oficial de 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.

2. Deberán acreditar, mediante el correspondiente concurso-oposición, su capacidad para desarrollar funciones de destacada responsabilidad (cabeza de equipo) en uno de los grupos siguientes:

A) Todas las actividades de bobinado (incluido grupos) + dimensionamiento fases acorazados + bridge + calado bobinas columnas.

B) Todas las actividades de montaje + todo montaje final (terminación) + tratamientos + ensayos en campo.

3. Los candidatos, una vez seleccionados en función de su potencial de desarrollo dentro de este equipo, podrán optar por una de las siguientes alternativas:

3.1) Realización de las pruebas establecidas de forma inmediata.

3.2) 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 com-

promete 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.

4. Los trabajadores encuadrados 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.

5. Cuando los trabajadores pertenecientes a este equipo presten sus servicios en cualquier área de taller, estarán encuadrados 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 el trabajador encuadrado en este equipo por las horas efectivas de trabajo que realice, cuyo importe / hora figura en el Anexo IV. En ningún caso la pertenencia a este equipo le podrá suponer al trabajador 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. Los trabajadores 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.

Los trabajadores 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.

## Capítulo IV

### Promoción del personal

Artículo 22º. 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:

1. Por el personal que venga realizando trabajos de categoría inferior a la que realmente ostenta.
2. Por personal que ocupe un puesto que pueda ser amortizado o pueda ser cubierto por otro trabajador, cuya plaza, a su vez, se amortice, siempre que no suponga promoción.

Artículo 23º. Promoción y formación

A) Promoción

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

Se regula en el apartado 14 del acuerdo laboral marco Asea Brown Boveri, S.A. (se incluye Anexo VIII).

2. Impartida por la Empresa

Con el fin de actualizar y perfeccionar los conocimientos profesionales de todos los trabajadores, la dirección de la empresa,

con la participación del comité de empresa, elaborará anualmente los planes de formación a desarrollar en el seno de la empresa, dentro de sus posibilidades (económicas y productivas). Se tendrá como meta primordial que todos los trabajadores 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.

Todos los trabajadores del centro de Córdoba podrán solicitar a la empresa formación de 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 todo trabajador incluido en una acción formativa, aprovechar al máximo posible los recursos que en él se estén empleando.

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

La formación 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 trabajadores 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 el trabajador 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.

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, el trabajador percibirá un plus equivalente a 10 euro/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 parte común): Será opcional por parte del trabajador, pudiendo elegir entre las modalidades a), b) o c).

2. Resto de formación no Quality School. Serán de aplicación las modalidades a), b) o c) según a la que opte el trabajador.

De forma totalmente voluntaria y previa renuncia del trabajador 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 participe 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.

#### Artículo 24º. Ascensos

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 categorías 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 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, y al objeto de que pueda ser considerada en el momento de hacer la elección.

Los ascensos del personal a las restantes categorías se llevarán a cabo, en lo posible, de tal forma que dentro de los respectivos departamentos afecte exclusivamente al personal de la sección y del oficio objeto del ascenso.

En la provisión de vacantes en régimen de ascensos, de cada cuatro plazas, una se proveerá por antigüedad, salvo que se acredite la carencia de aptitud, y las otras tres por concurso oposición.

En los ascensos por el turno de antigüedad, si se acreditare la carencia de aptitud se concederá al trabajador afectado un periodo de prueba de tres meses, al final del cual se emitirá nuevo informe. Si continuara existiendo carencia de aptitud el trabajador afectado volverá a su antiguo puesto de trabajo y la plaza saldrá a concurso oposición. Durante el periodo de prueba el trabajador mantendrá su anterior categoría, percibiendo la diferencia correspondiente.

De la norma anterior se exceptúan los ascensos de la categoría de especialista a la de oficial de 3ª que se efectuarán de forma automática, en el momento en que el trabajador acredite 6 meses de contratación indefinida o 3 años de antigüedad en la empresa y el informe del mando inmediato sea favorable.

Todos los años, ambas partes se comprometen a analizar todas las propuestas de revisión de categoría.

En el Anexo VII figura la clasificación profesional de la empresa.

#### Artículo 25. Concurso-Oposición

Determinada la vacante o vacantes a cubrir por concurso-oposición, la empresa lo comunicará a todo el personal que tenga derecho a opción, informándole de las plazas a cubrir, conocimientos y aptitudes requeridas, fecha y hora fijadas para la iniciación de las pruebas, que no podrán realizarse antes de 15 días a partir de

la fecha de la comunicación, y duración aproximada de dichas pruebas.

La empresa cubrirá las plazas vacantes sacadas a concurso con el personal que haya obtenido la puntuación más elevada y siempre, como mínimo, cinco puntos sobre base diez puntos. En caso de empate en los aptos, el equipo calificador tendrá en cuenta la participación de los candidatos en los cursos de formación desarrollados por la empresa, siempre que haya existido igualdad de oportunidades para la participación en dichos cursos. En el caso de que no haya existido esta igualdad de oportunidades, se tendrá en cuenta para deshacer el empate la antigüedad en la empresa y en caso de persistir, la antigüedad en la categoría.

Caso de declararse desierto un concurso, sea por falta de concursantes, o por insuficiencia de los mismos, se convocará uno nuevo, dando opción al personal del mismo centro de trabajo de igual oficio u oficio semejante.

#### Artículo 26º. Prueba práctica en Concurso-Oposición

Durante las pruebas o ejercicios prácticos en un concurso-oposición, el trabajador sometido a los mismos conservará su categoría y retribución.

Pasará a ostentar nueva categoría y retribución, en su caso, una vez se le asigne la plaza sacada a concurso.

Cuando se consiga una nueva categoría por ascenso, se reconocerá dicha categoría y su retribución económica desde el mismo día en que se apruebe el concurso-oposición. Esto será así siempre que dicha prueba se realice dentro de los dos meses posteriores a la publicación de la misma. En caso de celebrarse después de los dos meses posteriores a la publicación, el reconocimiento de la nueva categoría será con carácter retroactivo desde que esta se hizo pública.

#### Artículo 27º. Comisión de Ascensos

En los casos de ascensos a través de concurso oposición, existirá una comisión de ascensos, que estará integrada por:

- 1 vocal permanente designado por el comité de empresa.
- 1 vocal permanente designado por la empresa.
- 1 vocal perteneciente al grupo profesional al que correspondan las vacantes, designado, en cada caso, por el comité de empresa.
- 1 vocal perteneciente a la sección o área a que correspondan las vacantes, designado, en cada caso, por la empresa.
- 1 presidente propuesto por la empresa y aceptado por la mayoría de los vocales.

#### Artículo 28º. Funciones de la Comisión de Ascensos

Serán funciones de la comisión de ascensos:

- Confeccionar las pruebas para el concurso-oposición.
- Supervisar la ejecución de dichas pruebas.
- Comunicar a la empresa la persona más idónea para cubrir la plaza vacante, de acuerdo con el resultado de las pruebas.

### Capítulo V

#### Ordenación salarial

#### Artículo 29º. 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 del trabajador 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 30º. Conceptos retributivos

Se dividen en los siguientes:

1. Devengos salariales.

1.1. Sueldo de calificación.

1.2. Complementos salariales.

1.2.1. Personales.

- Plus de antigüedad.

- Otros complementos personales.

1.2.2. De puesto de trabajo.

- Pluses de tarde y noche.

- Plus de Seguridad.

- Plus Jefe de Equipo.

- Otros, si los hubiere.

1.2.3. De mayor cantidad de trabajo.

- Primas o incentivos.

- Horas extraordinarias.

- Plus horas a compensar.

- Plus horas flexibilidad.

1.2.4. Complementos periódicos de vencimiento superior al mes.

- Gratificaciones extraordinarias.

- Plus de asistencia.

2. Devengos extra salariales.

- Alojamiento y manutención (dieta).

- Todos los contemplados en el capítulo de beneficios sociales.

#### Artículo 31º. Sueldo de calificación

Es la parte de remuneración obtenida a partir de la categoría de cada trabajador y su importe anual se percibirá en 14 pagas.

Los importes anuales son los que figuran en el Anexo I.

#### Artículo 32º. Plus de antigüedad

Todo el personal tendrá derecho a percibir un plus de antigüedad por cada periodo de cinco años de servicio, igual para todas las categorías profesionales o puestos de trabajo.

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 IV.

#### Artículo 33º. Complemento personal

Es la cantidad resultante que, de acuerdo con el artículo 7, se garantiza individualmente al trabajador por disfrutar a la entrada en vigor de este convenio de condiciones económicas más beneficiosas en su conjunto, que las establecidas para su categoría profesional.

#### Artículo 34º. 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 IV, manteniendo su vigencia el punto 3) del acuerdo de fecha 20-09-91.

#### Artículo 35º. 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 IV, que se abonará igualmente en horas a compensar realizadas en horario de dicho turno.

#### Artículo 36º. 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 IV, que se abonará igualmente en horas a compensar realizadas en dicho horario.

#### Artículo 37º. Plus de seguridad

El personal que ocupa los puestos de trabajo que se indican con "p" en el Anexo VI, y que por sus características especiales están considerados como excepcionalmente tóxicos, penosos o

peligrosos, cobrará el plus que se recoge en el Anexo IV.

La cuantía convenida es única para todos los puestos y categorías 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 el trabajador 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 el trabajador 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 38. 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 PPTR, PPHV y Service) y del absentismo individual.

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

Absentismo individual							
> 2,75 %	389,15	333,56	294,64	244,61	194,57	0,00	0,00
<= 2,75 %	416,95	361,35	305,76	261,29	244,61	194,57	0,00
<= 2,25 %	444,74	389,15	333,56	294,64	244,61	194,57	194,57
<= 3,5%	<= 4,2%	<= 5 %	<=5,5%	<= 6 %	<= 6,5%	> 6,5 %	
Absentismo total del centro de trabajo de Córdoba							

A los efectos de absentismo individual se computará el motivo por enfermedad con baja, enfermedad aislada (otras consultas médicas con el límite de 20 horas), permisos particulares, faltas de puntualidad, 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 estos trabajadores la cantidad que resulte según cuadro siguiente:

Absentismo individual					
<= 1,2 %	277,96	222,37	166,78	138,98	111,18
<= 0,5 %	333,56	277,96	222,37	166,78	111,18
= 0 %	389,15	333,56	277,96	222,37	111,18
<= 3,5%	<= 4,2%	<= 5 %	<= 5,5%	> 5,5 %	
Absentismo total del centro de trabajo de Córdoba					

Los importes reflejados en los cuadros de los dos apartados anteriores corresponden al año 2015. Para los años 2016 y 2017 experimentarán el mismo incremento que se regule en el apartado 10 del acuerdo laboral marco Asea Brown Boveri, S.A. (se incluye Anexo VIII).

Por otra parte, las horas no utilizadas del límite de 20 anuales para otras consultas médicas del artículo 63, se abonarán al precio de la hora ordinaria de cada trabajador.

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.

**Artículo 39º. 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 III. 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 categoría se señalan en el anexo iii, sin que exista ninguna otra compensación por su realización.

**Artículo 40º. 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 41º. 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 el trabajador.

Los atrasos salariales de convenio, por aplicación de las actualizaciones del artículo 43 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 ABB sobre información de resultados.

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

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 42º. Descuentos por periodos no retribuidos**

Estos periodos, 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:

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

La retribución total año será la suma de los siguientes conceptos: sueldo de calificación, plus antigüedad, complemento personal y plus jefe de equipo.

Artículo 43º. Incrementos salariales

Se regula en el apartado 10 del acuerdo laboral marco Asea Brown Boveri, S.A. (se incluye Anexo VIII).

#### Capítulo VI

##### Beneficios sociales

Artículo 44º. Gastos de viaje

Cuando por necesidades de la empresa el trabajador 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 45º. Indemnización complementaria en I.T.

A) Por enfermedad común o accidente no laboral:

1. Trabajador 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 el trabajador no ha causado baja en los 9 meses anteriores.

2. Trabajador 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 medio	< 2,2 %	2,3 - 2,7 %	2,8 - 3,2 %	> 3,2 %
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 del trabajador 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 del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los complementos a cargo de la empresa, establecidos en este artículo.

Artículo 46º. Premio de vinculación

1. Los trabajadores 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. El trabajador 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. Los trabajadores 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. El trabajador podrá optar por un regalo conmemorativo que no supere dicho importe.

3. Los trabajadores 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 el trabajador cumpla los 60 años.

4. En el caso de que un trabajador 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 un trabajador 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 47º. Ayuda para estudios de trabajadores

La empresa podrá subvencionar hasta un máximo del 70 % del coste de los estudios académicos o profesionales, cursos o seminarios, que cursen los trabajadores 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.

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

Artículo 48. Ayudas para estudios de hijos de trabajadores

La empresa establece una ayuda escolar a hijos de trabajadores afectados por convenio, que será distribuida cada año por la comisión de becas creada por ambas representaciones.

Podrán solicitar dicha ayuda aquellos trabajadores 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 todos los trabajadores que soliciten dicha ayuda y cumplan los requisitos necesarios para recibirla, percibirán una cantidad por ayuda/hijo de 257,50 euros.

Artículo 49º. Ayudas a trabajadores con hijos o cónyuge disminuidos

1. La empresa subvencionará a los trabajadores con hijos y/o cónyuge disminuidos físicos o psíquicos con el abono de un subsidio económico mensual que se fija en el Anexo IV.

2. Para tener derecho a este subsidio, es necesario y suficiente que el trabajador tenga reconocido como beneficiario de la seguridad social al hijo y/o cónyuge disminuidos 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 el trabajador que tenga reconocido por centro de medicina preventiva o similar, de igual garantía, al hijo y/o cónyuge disminuidos, debiendo aportar cada dos años dictamen médico al respecto para seguir cobrando la prestación.

Artículo 50º. Ayudas por defunción

Si ocurriera el fallecimiento por cualquier causa de un trabajador 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 51º. Seguro Colectivo de Vida

Se regula en el apartado 12 del acuerdo laboral marco Asea Brown Boveri, S.A. (se incluye Anexo VIII).

Artículo 52º. 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 2015, el precio establecido es de 8,75 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 53º. Vigilancia de la salud

Se regula en el apartado 6 del acuerdo laboral marco Asea Brown Boveri, S.A. (se incluye Anexo VIII).

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 trabajadores de ABB Córdoba que haya trabajado en cada turno sea de 12 ó 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.

## Capítulo VII

### Condiciones de trabajo

Artículo 54º. 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 2015 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 PPTR centro de Córdoba obtenido en el año inmediato al de su aplicación (así, en el año 2016, se aplicará en función del cumplimiento del objetivo de productividad del año 2015. Para el año 2017 se aplicará en función del cumplimiento del objetivo de productividad del año 2016, el cual será comunicado en el momento en que sea establecido por la organización ABB).

Objetivo de productividad, según gráfico

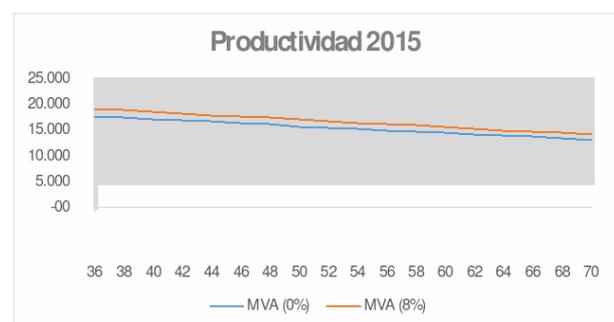
Año	Cumplimiento objetivo productividad	No cumplimiento objetivo productividad
2015		1.692
2016	-4 horas s/2015	Igual a 2015
2017	-4 horas s/2016	Igual a 2016

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



La reducción de horas se acordará en la negociación del calendario laboral anual, estableciéndose a tal fin un límite máximo de 4 días de libre elección. Si resultaran más días libres en la aplicación del calendario laboral, el disfrute de dichos días será fijado por la empresa.

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.

Artículo 55º. 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 trabajador 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 los trabajadores 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:

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 re planificar el trabajo con el personal voluntario, si esto fuera posible.

c) Si con el personal voluntario, a pesar de la re planificación, 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 los trabajadores.

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 III.

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 trabajador, salvo voluntariedad.

En el momento en que se adopte esta decisión, se pondrá en conocimiento de los trabajadores 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 los posibles trabajadores afectados, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

a) En primer lugar se aplicará de forma voluntaria entre el resto de trabajadores 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 necesi-

dades, 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 la categoría, 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 los trabajadores 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.

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 III. La compensación se abonará en el momento en que se realice el trabajo.

El disfrute adelantado, también podrá ser solicitado por el trabajador. 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 56º. 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 artículo 54.

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 57º. 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, sistema de incentivos).

El cómputo de vacaciones se efectuará de enero a diciembre.

Artículo 58º. 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 aquellos trabajadores 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 festivos 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 v, 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 trabajador, 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, los trabajadores de los mismos dejarán de percibir dicho plus.

En todos los casos, el promedio de jornada semanal de los trabajadores afectados no excederá del promedio de horas previstas para el resto del personal de centro.

Artículo 59º. 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) El trabajador 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) El trabajador del 2º turno comprendido entre las 18.30 y las 6.30 h. 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 hará 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 IV.

	Anual	Pagos	Mensual	Día	Hora
Plus de calentamiento		H/t			S/anexo

Artículo 60º. Trabajos en el exterior

Cuando por necesidades de la empresa el trabajador 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 Asea Brown Boveri, S.A.

2) Las horas a compensar trabajadas se abonarán al importe definido en el apartado 13 del acuerdo laboral marco Asea Brown Boveri, S.A. (se incluye Anexo VIII) y se descansarán 20 minutos por cada hora realizada.

3) Las horas invertidas en viaje que excedan de la jornada diaria se abonarán al importe definido en el apartado 13 del acuerdo laboral marco Asea Brown Boveri, S.A. (se incluye Anexo VIII).

4) Se establece un plus de servicios exteriores, definido en el apartado 13 del acuerdo laboral marco Asea Brown Boveri, S.A. (se incluye Anexo VIII). El importe de este plus, anula los importes que se pudieran generar por: pluses de jefe de equipo, 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) Como consecuencia del punto anterior el precio de compensación por kilómetro recorrido en vehículo propio se reduce según lo indicado en el apartado 13 del acuerdo laboral marco Asea Brown Boveri, S.A. (se incluye anexo VIII).

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.

7) Cuando algún trabajador 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 al trabajador actividades propias del servicio (preparación de materiales, utillajes, etc.).

- Caso de no ser posible la anterior medida, el trabajador descompensará horas de su saldo

- Si el trabajador 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.

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

Artículo 61º. Contratos de trabajo de duración determinada

La contratación de personal en régimen de contrato por obra o servicio determinado, eventualidad o interinidad, 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 tra-

bajadores.

Artículo 62º. 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 los trabajadores de la empresa.

Artículo 63º. Permisos retribuidos

Se regula en el apartado 9 del acuerdo laboral marco Asea Brown Boveri, s.a. (se incluye anexo VIII).

Artículo 64º. Excedencias

a) Los trabajadores fijos 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 los trabajadores 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 los trabajadores 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 el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador 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 un trabajador 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 los trabajadores que ejerzan funciones sindicales o cargos públicos de ámbito local, provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

#### Capítulo VIII

##### Prevención y Salud Laboral

Artículo 65º. Principios generales

Se regula en el apartado 6 del acuerdo laboral marco Asea Brown Boveri, S.A. (se incluye Anexo VIII).

Artículo 66º. Prendas de trabajo

La empresa proveerá a los trabajadores de la ropa adecuada para el desarrollo de sus funciones, de acuerdo con lo indicado en el Anexo VI.

La utilización de esta ropa será obligatoria.

Artículo 67º. 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 VI, le serán suministrados por la empresa siendo su uso obligatorio, y siempre que no perjudiquen la salud del trabajador.

En caso de discrepancia entre la empresa y los trabajadores, 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 68º. 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 del trabajador.

Artículo 69º. 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.

Artículo 70º. 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 periodo 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 otros trabajadores. No se considerará incumplimiento si las tareas del trabajador 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 otro trabajador, 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 trabajador 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.

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, el trabajador 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 produjese 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 el trabajador 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 del trabajador 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 pre-

cepto legal y con perjuicio notorio para el trabajador afectado.

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, el trabajador 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.

Artículo 71º. 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 72º. 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 al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores 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 73º. 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 74º. Premios

La dirección de la empresa concederá premios o recompensas, para estimular las iniciativas del personal, cuando existan propuestas concretas de los trabajadores 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.

## Capítulo X

### Derechos de representación colectiva

Artículo 75º. 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 76º. 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 trabajadores en activo.

Los delegados 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 77º. Asambleas de Trabajadores

Se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores.

Artículo 78º. Delegados de Prevención

Se regula en el apartado 6 del acuerdo laboral marco Asea Brown Boveri, S.A. (se incluye Anexo VIII).

Artículo 79º. Texto 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. Ningún trabajador repetirá dos cambios de relevo consecutivamente, excepto:

- a. Voluntariedad por parte del trabajador y
- b. Necesidades de fabricación

Es decir, para que un trabajador 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 todos los trabajadores temporales que se les ha transformado el contrato en indefinido 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

Como política para favorecer el empleo y de aplicación a todos los trabajadores de Asea Brown Boveri, S.A., en su centro de Córdoba, se establece la jubilación obligatoria del trabajador a los 65 años, o la que en el futuro legalmente se establezca, condicionada a que a esa edad reúna los requisitos de cotización suficientes para acceder a la jubilación contributiva de la seguridad social. Si el trabajador al cumplir dicha edad careciese de los requisitos de cotización, se demorará la jubilación obligatoria a la fecha en que los reúna.

Ambas representaciones reconocen y asumen el compromiso de rejuvenecer la plantilla del centro de Córdoba en la medida que lo permita la situación de la empresa y de su mercado.

Jubilación parcial

Se reconoce el derecho de los trabajadores a acogerse a la jubilación parcial con contrato de relevo a partir de la edad que permita la legislación vigente en cada momento, en las siguientes condiciones:

A. Compromiso de aceptar las solicitudes de jubilación especial de los trabajadores que cumplan 64 años

B. A partir del 1 de enero de 2016, compromiso de realizar con-

tratos de relevo al 100 %, de los trabajadores que cumplan los requisitos de edad y además lo soliciten voluntariamente. La jornada a trabajar del relevado será la mínima que permita la legislación vigente en ese momento si el relevista a contratar es indefinido (15% de tiempo de trabajo en la actualidad).

C. Compromiso de compensar la merma económica bruta de aquellos trabajadores que pudiendo acogerse a la jubilación parcial durante el 2015 acceden a la misma en fecha posterior. El empleado deberá de aportar para el cálculo el estudio previo de su pensión emitido la seguridad social. El pago de dicha diferencia se realizará en el mes en el que acceda a la jubilación parcial.

D. Los nuevos relevistas serán los que han tenido o tienen un contrato de relevo temporal. Dichos empleados serán contratados de forma indefinida en el nuevo contrato de relevo.

E. Si el contrato del actual relevista finaliza y no hay posibilidad de suscribir un nuevo contrato de relevo, permanecerá con un contrato temporal hasta que surja dicha posibilidad.

F. Aquellos trabajadores que hayan tenido un contrato de relevo temporal y no tengan un nuevo contrato de relevo indefinido a 31 de diciembre de 2017, se transformará su contrato en indefinido el día 1 de enero de 2018.

Se crea una comisión de seguimiento, compuesta por 5 miembros de cada representación, para el desarrollo de los asuntos relacionados con las jubilaciones parciales (calendario del tiempo de trabajo, abono de los conceptos salariales variables, cotizaciones seg. Social, etc.)

Empleo

• Los siguientes 5 empleados actualmente con contrato temporal de interinidad:

- Terminación: Pablo Duarte Luque, Manuel Ortiz Vázquez, Samuel Vélez Ferrer.

- Montajes exteriores: Juan Serrano Morilla, Miguel Carvajal Osuna.

Se acuerdan tengan un contrato temporal continuo y transformarán dicho contrato en indefinido el día 1 de enero del 2018. Así mismo, si el empleado que da lugar al contrato de interinidad causara baja definitiva, el contrato ligado a esta persona pasará a ser indefinido en el momento de dicha baja.

• Los siguientes 3 alumnos del curso FPO de la promoción 2010-2011:

- Sergio Márquez Pérez.

- Rocío del Río Rodríguez.

- Antonio Jesús Roldan Granados.

Si durante la vigencia de este convenio superan los 18 meses de contrato temporal se les ofrecerá un contrato indefinido el día 1 de enero de 2018.

Si al finalizar la vigencia de este convenio no superan los 18 meses de contrato serán los primeros contratos de relevo de empleados de taller que surjan.

• Los contratos laborales temporales para empleados de taller que se realicen durante la vigencia del convenio serán contratos ABB. Se ofrecerán dichos contratos con carácter preferencial primeramente a los 3 alumnos de los curso FPO 2010-2011 citados en el punto anterior y posteriormente a los alumnos del siguiente curso FPO 2011-2012.

Cuarta. Plan de Carreras

Se establece el reinicio del plan de carrera suspendido en el año 2013 para los titulados medios y superiores que recibieron información sobre el mismo en el momento de su incorporación. Se desarrollarán incrementos salariales a aplicar durante los años 2016 y 2017 con el fin de que este colectivo alcance en el 2018 el nivel salarial que dicho plan establecía en función de los años de

experiencia en la compañía.

**ANEXO I  
TABLAS SALARIALES  
SUELDO DE CALIFICACIÓN**

C A T E G O R I A S	EUROS	
	AÑO 2015	
	ANUAL	DIA (420 d.)
<b>EMPLEADOS</b>		
Ingenieros, Licenc. y Asimilados	39.784,31222	94,72455
Ing. Téc., A.T.S. y Asimilados	32.451,50459	77,26549
Jefes de Taller	32.205,43687	76,67961
Maestros de Taller	31.926,07059	76,01445
Maestros de 2ª	30.942,85169	73,67346
Delin. Proyectistas	31.926,07059	76,01445
Jefes de 1ª (Adm. y Org.)	32.205,43687	76,67961
Jefes de 2ª " "	29.812,47126	70,98207
Encargado	27.199,54976	64,76083
Delineante	}	}
Anal. Laborat. 1ª		
Téc. Organ.		
Ofic. Admvo.		
Delineante	}	}
Anal. Laborat. 2ª		
Téc. Organ.		
Ofic. Admvo.		
Aux. Labor., Aux. Adm. y Org.	24.271,73448	57,78984
Calculador	24.271,73448	57,78984
Cabo Guarda	26.408,97714	62,87852
Vigilante y Listero	25.631,49689	61,02737
Chofer T.	25.631,49689	61,02737
Telefonista	24.271,73448	57,78984
Ordenanza	24.271,73448	57,78984
Grab. Datos, Verif. Datos	25.631,49689	61,02737
Operador de Ordenador	26.408,97714	62,87852
Control E/S de Datos	26.408,97714	62,87852
Analista/Programador	28.867,83161	68,73293
<b>OBREROS</b>		
Oficial 1ª	26.408,97714	62,87852
Oficial 2ª	25.631,49689	61,02737
Oficial 3ª	25.214,14520	60,03368
Especialista	24.564,78681	58,48759
Peón	24.271,73448	57,78984

**ANEXO II - 1**

**SISTEMA INCENTIVOS DE ASEA BROWN BOVERI, S. A.  
(UNIDAD PPTR)**

**0. Introducción.**

El objetivo del presente sistema de incentivos es la mejora continua de la productividad global de asea Brown Boveri, S.A., Unidad PPTR - Centro de Córdoba, entendida como reducción en los ciclos de fabricación y costes, cumplimiento de plazos de entrega y mejora de la calidad.

El incentivo es variable y calculado de acuerdo con las bases descritas en los apartados siguientes. Se aplicará de forma provisional en el período de febrero a abril de 2009, para su posible incorporación al convenio que se negocia en el presente año.

**1. Descripción del sistema.**

**1.1. El incentivo mensual está formado por dos componentes:**

a. Ensayo de transformadores: número de transformadores en-

sayados satisfactoriamente en un mes.

b. Duración de actividades de fabricación por áreas: se contabilizará la duración (medida en número de días laborables) de las actividades relativas a las áreas de bobinado, montaje y terminación.

Para cada mes del año el incentivo será el que resulte debido a los conceptos anteriores, y que se explican a continuación.

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 100 MVA	S 200 MVA
M	100 < M < 350 MVA	200 < M < 500 MVA
L	350 L 500 MVA	500 L 750 MVA
XL	XL > 500 MVA	XL > 750 MVA

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

1.3.1. 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

1.3.2. El valor de este incentivo corresponderá a la suma de valores resultante de cada máquina ensayada satisfactoriamente dentro del mes.

1.4. Incentivo por reducción de la duración de actividades de fabricación (IRD).

1.4.1. Para los transformadores de columnas, la duración objetivo de las actividades en cada área es la siguiente:

COLUMNAS	Duración (días laborables)					
	Bobinado		Montaje		Terminación	
	Monof	Trifás	Monof	Trifás	Monof	Trifás
XL > 500 MVA	30	32	17	18	11	12
350 L 500 MVA	25	28	15	16	11	11
100 < M < 350 MVA	22	24	14	15	9	10
S 100 MVA	19	20	12	13	7	8
Actividades:	Bobinas		Calado		Encubado	
	Mje bobinas		Apilado culata		Mjes finales	
			Conexionado		Tratam. Final	
			IE3		IE4	

Siendo:

**Bobinado:** Número de días laborables transcurridos desde inicio de tornos hasta finalización de todas las bobinas de una orden de trabajo en montaje de aislantes. Ie1 finalizada.

**Montaje:** Número de días laborables desde inicio del calado de bobinas, hasta IE3 finalizada. Comprende calado, apilado de culata, conexionado e IE3 de una orden de trabajo.

**Terminación:** Número de días laborables desde encubado hasta IE4 finalizada. Comprende encubado, montajes finales, cableado exterior, tratamientos finales (vacío, llenado y filtrado) e IE4 de una orden de trabajo.

1.4.2. Para los transformadores acorazados, la duración objetivo de las actividades en cada área es la siguiente:

ACORAZADOS	Duración (días laborables)					
	Bobinado		Montaje		Terminación	
	Monof	Trifás	Monof	Trifás	Monof	Trifás

XL > 750 MVA	29	30	22	23	11	13
500 L 750 MVA	27	28	20	21	11	12
200 < M < 500 MVA	23	24	19	20	10	11
S 200 MVA	22	23	18	19	9	10
Actividades:	Bobinas		Aprieto		Mjes Finales	
	Grupos		Bridge		Tratam.final	
			Calado		IE4	
			Apilado			
			Conexionado			
			Montaje			
			IE3			

Siendo:

**Bobinaje:** Número de días laborables transcurridos desde inicio de tornos hasta finalización de las fases en grupos de una orden de trabajo. Fases preparadas para entrar en autoclave.

**Montaje:** Número de días laborables desde inicio de aprieto de fases, hasta IE3 finalizada. Comprende, aprieto, bridge, calado de fases, apilado, conexionado, montaje de cuba y tapa, e IE3 de una orden de trabajo.

**Terminación:** Número de días laborables ciclo desde inicio de montajes finales hasta IE4 finalizada. Comprende, montajes finales, cableado exterior, tratamientos finales (vacío, llenado y filtrado) e IE4 de una orden de trabajo.

#### 1.4.3. Número de días.

Para cada orden de trabajo, se contabilizan los días laborables desde el inicio de una actividad, según se define en apdos. 1.4.1 y 1.4.2, hasta la finalización de la última dentro del área (bobinaje, montaje o terminación).

Se contabilizarán también aquellos días festivos o fines de semana que se trabaje en una determinada actividad. En estos casos, cada turno contará como medio día.

En los períodos de vacaciones (verano, mes de agosto y navidades), se contabilizarán las duraciones de aquellas actividades en las que se hayan asignado al menos un 80 % de los recursos necesarios para su ejecución.

No se debe iniciar una actividad sin que estén disponibles todos los materiales que incidirán en esta misma, salvo en casos en que la llegada de los mismos no afecte a la finalización de la actividad.

#### 1.4.4. Transformadores especiales y reparaciones.

##### A) Reparaciones.

En las reparaciones de transformadores, solicitadas siempre por el cliente y no debidas a fallos propios, se realizan alguna de las actividades de fabricación, bobinaje, montaje o terminación, pudiendo no completarse alguna de ellas por el alcance especificado para dicha reparación.

##### 1. IRD para reparaciones en proceso normal de fabricación.

Son los casos en que la fabricación comprende alguna de las áreas, pero de forma completa y con un tratamiento igual a cualquier otro transformador, en cuanto a su ejecución y planificación de recursos.

Para estos casos, el incentivo IRD será el resultante de aplicar el apdo. 1.4, siempre que el ensayo del transformador sea satisfactorio.

##### 2. IRD para reparaciones con recursos y medios compartidos.

En estos casos la organización de recursos y medios para la ejecución de las tareas es variable dependiendo tanto de la propia reparación como del resto de actividades programadas en el área de producción correspondiente. Esto dificulta la asignación de ciclos de fabricación objetivo con las que poder hacer un cálculo del incentivo por reducción de días, por lo que no se compu-

tará tal incentivo.

##### 3. IET para reparaciones

El incentivo por ensayo de las reparaciones se hará de forma proporcional al ciclo de fabricación que haya tenido.

El cálculo de dicho incentivo será de la siguiente forma:

$$\text{IET reparación} = \text{IET transformador} \times [ (\text{DO}) \text{ reparación} / (\text{DO}) \text{ proceso completo} ]$$

Siendo:

**IET transformador:** incentivo por ensayo, según apdo. 1.3.1, siendo el "tipo" el correspondiente al transformador a reparar, según apdo. 1.2.

**(DO) proceso completo:** suma de las tres duraciones objetivo de bobinaje, montaje y terminación, definidas en 1.4.1 y 1.4.2, con las características del transformador a reparar.

**(DO) reparación:** suma de las duraciones objetivo de las áreas donde se haya realizado la reparación. Las áreas que computarán son aquellas donde se hayan completado todas sus actividades, según se define en 1.4.1 y 1.4.2.

Para las áreas donde se hayan realizado parte de sus actividades, pero no todas, la empresa fijará la duración objetivo de las mismas, en base a casos anteriores similares, contabilizando también estos días en esta suma.

**IET reparación:** incentivo por el ensayo satisfactorio de la reparación, calculado mediante la fórmula descrita. Este incentivo se contabilizará siempre que la reparación esté en posición EXW en fecha y el transformador reparado pase los ensayos satisfactoriamente, aunque éstos no se realicen en nuestras instalaciones (por ej. Ensayos en campo).

##### B) Transformadores especiales.

Todo transformador designado como "prototipo" no se tendrá en cuenta para el cómputo de la parte de incentivo por reducción de la duración de las actividades de fabricación (IRD). Sólo se considerará para el cálculo del incentivo el de ensayo (IET), en el que 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.

Para los casos de transformadores repetitivos de un prototipo, que durante las cuatro siguientes unidades den duraciones reales totales de todas sus actividades superiores a la duración objetivo, se hará lo siguiente:

a) Estas cuatro primeras unidades se considerarán dentro del apartado 1, aplicando los puntos 1.3 y 1.4 con una duración real (DR) igual a la objetivo (DO) para el cálculo del IRD en cada una de las áreas de fabricación que corresponda. El tipo de transformador para el cálculo IET, no cambia ni se incrementa.

b) Las unidades posteriores de esta misma serie de repetitivos se tratarán como caso especial a efectos de cálculo del IRD: si la duración total real (bobinaje + montaje + terminación) de las cuatro primeras unidades mencionadas en el párrafo anterior es superior a la duración total objetivo se establecerá como nueva duración objetivo, la duración media de las reales en las áreas donde este valor se haya superado.

c) Se considerarán por tanto y a todos los efectos como transformadores normales, salvo las duraciones objetivo, que quedarán determinadas y fijadas por el cálculo indicado en el párrafo b) anterior.

Los transformadores cuyo diseño general suponga una tecnología novedosa tampoco se considerarán para el cálculo del incentivo IRD. En estos casos, sí se tendrán en cuenta en el cálculo del

incentivo por ensayo (IET). El criterio para compensar en dicho incentivo la dificultad añadida de estos proyectos, será: si es una única unidad a ensayar, se aplicará el mismo criterio que en los "prototipo"; si son unidades acopladas (tipo desfasador), se computarán como unidades individuales, cada una con el tipo (S, M, L, XL) que le corresponda a su potencia equivalente. Dicha potencia equivalente será determinada por el departamento de ingeniería eléctrica.

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 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.

1.4.5. El objetivo primordial del sistema de incentivos es promover y premiar la mejora de productividad. Por ello, para el cálculo de duración de actividades por áreas no se tendrán en cuenta las paradas no previstas de producción, motivadas por causas ajenas a la organización de ABB y que impacten en una parada no prevista de duración mayor a los días indicados en el cuadro siguiente:

Duración total IRD (suma de todas las áreas)	Días parada (no prevista)
< 50 días laborables	> 1 día laborable
> 50 días laborables	> 2 días laborables

El cómputo total de la duración de la actividad se obtendrá en la forma descrita en el punto 1.4.3 y se le descontarán los días laborables que haya tenido la parada no prevista pero excluyendo 1 día ó 2 días según se trate del primero o del segundo caso de este cuadro.

1.4.6. La duración objetivo de las actividades podrá variar en función de los cambios incorporados a los procesos de fabricación.

A excepción de inversiones o proyectos de mejora el resto de cambios serán analizados y acordados por la comisión de incentivos

#### 1.4.7. Cómputo de reducción de duraciones:

Para todos los transformadores en fabricación, se contabilizarán las áreas cuyas actividades hayan finalizado dentro del mes (según apdos. 1.4.1 y 1.4.2).

Duración objetivo (do): suma de las duraciones objetivo de las áreas donde se hayan concluido las actividades definidas en apdos. 1.4.1 y 1.4.2).

Duración real (DR): suma de todas las duraciones reales de las áreas donde se hayan concluido las actividades definidas en apdos. 1.4.1 y 1.4.2).

1.4.8. El valor del incentivo por reducción de la duración de actividades de fabricación resulta del cálculo:

$$IRD = (1 - dr/do) \times 100$$

Si el resultado de

$$(1 - dr/do) \times 100 \geq 10\%$$

Entonces el valor de IRD se multiplicará por 1,1 (IRD = IRD x 1,1)

#### 2. Cálculo del incentivo.

El incentivo se calculará mensualmente. Cada uno de los componentes se calculará de la forma descrita en el punto anterior.

El incentivo total de cada mes se obtendrá de la aplicación de las siguientes formulas:

#### 2.1. Porcentaje de incentivo total mensual (ITM)

El incentivo total mensual resulta de realizar el siguiente cálculo:

$$ITM = K \times (0,7 \times IET + 0,3 \times IRD)$$

Siendo: K = (horas directas realizadas en el mes) / (horas directas presupuestadas para el mes)

#### 2.2. 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 x 11 x horas presencia x ITM / horas jornada anual

#### 3. Incentivo en vacaciones.

De acuerdo con el artículo 57 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 PPTR 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.

#### ANEXO II - 2

#### SISTEMA DE INCENTIVOS DE ASEA BROWN BOVERI, S.A. (UNIDAD PPHV)

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 BUU PPHV 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:

a. Equipos y servicios entregados: número de equipos ensayados, repuestos entregados y servicios realizados a clientes en un mes.

b. Plazo de entrega: cumplimiento de la planificación de fechas de entregas.

c. Calidad: reducción de los costes de calidad soportados de los productos entregados, en periodo semestral.

El incentivo total mensual de PPHV-Córdoba, está formado por la suma de los incentivos parciales de apartados a) y b):

El incentivo del apartado a) se obtiene en función de los equipos ensayados, repuestos entregados y servicios realizados.

El incentivo del apartado b) se obtiene como el producto del coeficiente de plazo de entrega por el primer incentivo.

El coeficiente de plazo de entrega se relaciona linealmente con el OTD mensual, obteniéndose de forma proporcional entre un 15 % para un OTD 100%, y un 7,5% para un OTD 50%. Por debajo del 50% de OTD el incentivo será 0%.

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

El incentivo semestral por la reducción de costes de calidad de cada persona afectada por convenio de PPHV fabrica de Córdoba, se obtiene como la diferencia entre 10% de la masa de incentivos de los últimos seis meses y el 2% de la masa de costes de pobre calidad (COPQ) de estos últimos seis meses, dividido por el número de personas afectadas.

$$i_{\text{semestral.trabajador}} = \frac{0.10 * \sum_{\text{mes}=1}^{\text{mes}=6} \text{incentivo}_{\text{mes}} - 0.02 * \sum_{\text{mes}=1}^{\text{mes}=6} \text{COPQ}_{\text{mes}}}{N_{\text{personas.afectadas}}}$$

### 3. Ámbito de aplicación

El sistema de incentivos será aplicable a todas las personas de PPHV - Fábrica de Córdoba afectadas por el Convenio (directos, indirectos y empleados) sobre su volumen de horas de presencia activa 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 en base al cuadro adjunto, se repartirá entre todas las personas de convenio de PPHV Córdoba, directamente proporcional a las horas de presencia en fábrica durante dicho periodo.

### 4. 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. Los incentivos correspondientes a los meses de agosto y septiembre se calcularán conjuntamente en octubre y se pagarán con la nómina de dicho mes de octubre.

No obstante lo anterior, con la nómina de septiembre se abonará un anticipo de incentivo a cuentas del incentivo resultante de agosto y septiembre, regularizándose con la nómina del mes de octubre las diferencias entre el incentivo real de agosto y septiembre y el anticipo de incentivo abonado con la nómina de agosto.

El incentivo por reducción de costes de calidad que se calcula con los meses de abril a septiembre se abona en la nómina de octubre, y el calculado con los meses de octubre a marzo se abona en la nómina de abril.

### 5. Incentivo especial vacaciones

En el presente sistema de incentivos se incluye un incentivo es-

pecial de vacaciones, a abonar con la nómina del mes siguiente al disfrute de las mismas.

El incentivo de vacaciones se abonará en la mes siguiente del disfrute de las mismas aplicando la media del incentivo del año anterior.

### 6. 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.

Dentro de los 15 primeros días laborables de cada mes, a partir del mes siguiente a la firma del presente sistema de incentivos, se entregará copia del programa de pedidos con indicación del mes de entrega previsto. Antes del 15 de cada mes se entregará copia de cada uno de los cuadros a y b 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 (programa y resultado incentivos).

### 7. Vigencia

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

El cuadro, que forman parte del presente sistema de incentivos, están basados en las previsiones de productos a fabricar, montar, ensayar y entregar desde fábrica de Córdoba en el presente año 2015, incluidos sus procesos y volúmenes totales estimados. La inclusión de algún otro producto diferente en nuestros programas de fabricación, o cambio sustancial en el proceso de alguno de los actuales, dará lugar a la incorporación del incentivo correspondiente al nuevo producto o proceso, en dicho cuadro. Igualmente, podría revisarse el actual sistema de incentivos, en su aplicación para alguno de los próximos años, por variación importante en el volumen total de carga prevista para dicho año.

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.

En los años 2016 y 2017, estos valores experimentarán el mismo incremento que se regule en el apartado 10 del acuerdo laboral marco Asea Brown Boveri, S.A. (se incluye Anexo VIII).

CUADRO – SISTEMA INCENTIVOS PPHV  
ANEXO II – CUADRO 2  
PPHV - PRODUCTOS ALTA TENSIÓN - CÓRDOBA

Equipos	Incentivo	Cantidad		Total
		Entregada	Incentivo	
		En periodo		
	Euros	Mes:		
Interrupor EDF + FSA 3 Polos Operados	56,463	1		56,463
Interrupor EDF + FSA 1 Polo Operado	110,872	1		110,872
Interrupor EDF + FSA Unipolar	56,463	1		56,463
Interrupor EDF + FSA TPO Polimérico	105,739	1		105,739
interrupor EDF + FSA Horizontal	155,981	1		155,981
interrupor EDT + FSA 3 Polos Operados	145,776	1		145,776
interrupor EDT + FSA 1 Polo Operado	219,690	1		219,690
interrupor EDIfijo + FSA 3 Polos Operados	155,981	1		155,981
interrupor EDIextraible + FSA 3 Polos Operados	178,626	1		178,626
Bateria condensadores EMPAC	112,954	1		112,954
Cabina centralizada	113,208	1		113,208
1.171% de Repuestos y servicios	1,171%	1,00		0,012
	<b>TOTAL Cuadro en Euros.....</b>			<b>aaaaaa</b>
Cumplimiento plazo de entrega	OTD	Coeficiente		Incentivo
Líneas de pedido entregas en el mes	1			
Líneas de pedido entregadas a tiempo	1	15,00		bbbbbb

	100,00%	
Notas:		
	Incentivo	
Mes:	TOTAL en Euros.....	xxxxxx

Maestro de Taller	2.183,21 €
Ingenieros Técnicos y Asimilados	2.218,54 €
Jefes de 1ª (Admvs. y de Organ.)	2.202,58 €
Jefes de 2ª (Admvs. y de Organ.)	2.038,50 €

En los años 2016 y 2017, estos valores experimentarán el mismo incremento que se regule en el apartado 10 del acuerdo laboral marco Asea Brown Boveri, S.A. (se incluye Anexo VIII).

#### 5. Cálculo 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:

$$IFmes\ n = (0,6 * \text{incentivonominal} / n^{\circ} \text{ horas jornada laboral anual}) * (\text{facturación real mes } n-1 / \text{facturación presupuesto mes}).$$

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.

$$IC\ mes\ n = (0,4 * \text{incentivonominal} / n^{\circ} \text{ horas jornada laboral anual}) * [1 / (1 + AOPQ\ mesn - 1)]$$

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 (serán computadas como horas efectivas de trabajo todas aquellas que sean apuntadas a una orden de trabajo), según formula siguiente:

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

##### 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:

$$IE = 0,3 * [\text{incentivo nominal} / n^{\circ} \text{ de horas jornada laboral anual} * (\text{Ebit real unidad año} / \text{Ebit objetivo unidad año}) * (\text{horas efectivas trabajad. Año})]$$

#### 6. Incentivo vacaciones

De acuerdo con el artículo 57 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,

### ANEXO II - 3

#### SISTEMA DE INCENTIVOS DE ASEA BROWN BOVERI, S.A. (DIVISIÓN POWER 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 ABB Power 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

El sistema de incentivos será aplicable a todas las personas de la división Power Service - centro de córdoba, afectadas por convenio, sobre todas las horas ordinarias de trabajo que sean facturadas a clientes. 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 categoría, de acuerdo con la siguiente tabla:

Para el año 2015

Especialistas	1.602,07 €
Oficial de 3ª	1.667,03 €
Oficial de 2ª	1.730,84 €
Oficial de 1ª	1.859,98 €
Maestro de 2ª	2.115,98 €

ambas partes efectuarán una revisión para actualizar, modificar o sustituir el presente sistema de incentivo.

**ANEXO III**

**VALORES HORA EXTRA, A COMPENSAR Y FLEXIB.**

EMPL E A D O S		H. EXTRA EUROS	
		AÑO 2015	
Ingenieros, Licenc. y Asimilados		29,84059	
Ing. Téc., A.T.S. y Asimilados		24,34118	
Jefes de Taller		24,15369	
Maestros de Taller		23,94538	
Maestros de 2ª		23,20588	
Delin. Projectistas		23,94538	
Jefes de 1ª (Adm. y Org.)		24,15369	
Jefes de 2ª " "		22,35180	
Encargado		22,13308	
Delineante			
Téc. Organ. 1ª			Ofic. Admvº
Anal. Labor.		21,92476	Delineante
			Téc. Organ. 2ª
	20,38326		Anal. Labor
			Auxiliares )
			19,24796

Calcedores)	
Cabo Guarda	21,15401
Listero)	19,38337
Vigilante)	
Chofer T.	19,17505
Telefonista	19,24796
Ordenanza	19,24796
Grabador/Verif. Datos	20,38326
Operador de Ordenador	21,92476
Control E/S de Datos	21,92476
Analista/Programador	23,43502
<b>O B R E R O S</b>	
Oficial 1ª	19,70625
Oficial 2ª	18,96674
Oficial 3ª	17,91477
Especialista	17,57106
Peón	16,65449
Plus Horas A Compensar, igual para todas las categorías	11,55228
Plus Horas Flexibilidad, igual para todas las categorías	12,63633
Plus Horas a Compensar en Trabajos Exterior (punto 2, artº 60)	17,42508
Plus horas Compensar, sábados, domingos y festivos Tarde	19,37090

**ANEXO IV  
TABLAS SALARIALES  
PLUSES AÑO 2015**

	EUROS				
	Anual	Pagos	Mensual	Día	Hora
<b>PLUS ANTIGÜEDAD</b>	470,94588	14	33,63899		
Por cada período de 5 años de conformidad con artº 32					
<b>PLUS JEFE DE EQUIPO</b>	1.556,92433	14	111,20888	3,70696	
Según Artº. 34.- Igual para todas las categorías					
<b>PLUS DE TARDE</b>		H/T		6,70637	0,83830
Según Artº 35					
<b>PLUS DE NOCHE</b>		H/T		27,91688	3,48961
Según Artº 36					
<b>PLUS DE SEGURIDAD</b>		H/T			0,59822
* Solo Trabajos Bajo Tapa		H/T			0,70875
Según Art.37					
<b>PLUS ASISTENCIA</b>					
Según condiciones del Artº 38	s/escala	1			
<b>PLUS DISP. FUNCIONAL</b>		H/T			0,86656
Según Artº 21					
<b>PLUS DE CALENTAMIENTO</b>		Horas			13,42377
Serv. Esp. Plataforma, según Artº 59		s/Art. 59			
<b>PLUS DE TRABAJOS EXT.</b>					
Según Artº 60		D/T		28,43674	

H/T = Hora de trabajo efectivo  
D/T = Día de trabajo efectivo  
SUBVENCIONES AÑO 2015  
AYUDAS A TRABAJADORES CON HIJOS DISMINUIDOS = 61,0384465 euros  
Según artículo 49

**ANEXO V**

**PLUS MANTENIMIENTO Y VIGILANCIA DE INSTALACIONES**

AÑO 2015

CATEGORIA	Euros
	Valor Hora

Oficial de 1ª	1,09655 euros
Oficial de 2ª	1,07415 euros
Oficial de 3ª	1,05174 euros
Especialista	1,02934 euros

**ANEXO VI**

**PREVENCIÓN Y SEGURIDAD / EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL**

Puestos de trabajo con plus de seguridad	Plus
Dimensionado ventana	P
Acuñaado superior de fases	P
Sierra de cinta	P
Acuñaado inferior de fases	P
Núcleos (zunchado manual con aseconco 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 (uds./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 artículo 37 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.

Quando 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.

**ANEXO VII  
CATEGORÍAS PROFESIONALES**

Las categorías profesionales, en función de su profesión o titulación, se clasifican en los grupos que figuran a continuación:

**TÉCNICOS**

**A) Titulados**

- Ingeniero Superior y Licenciados
- Ingeniero Técnico y Peritos Industriales
- Maestros Industriales
- Técnico de Sistemas
- Jefe Análisis y Programación
- Analista / Programador
- A.T.S

**B) No Titulados**

- 1. De Taller
  - Jefe de Taller
  - Maestro De Taller
  - Maestro Segundo
  - Encargado
- 2. De Sistemas
  - Jefe de Explotación
  - Programador

- Operador de Ordenador
- Control de E/S Datos
- Grabador / Verificador de Datos
- 3. De Oficina
  - Jefe de Organización de 1ª
  - Jefe de Organización de 2ª
  - Delineante Proyectista
  - Técnico Organización de 1ª
  - Delineante de 1ª
  - Técnico Organización de 2ª
  - Delineante de 2ª
  - Auxiliar de Organización
  - Calcador

**ADMINISTRATIVOS**

- Jefe Administrativo de 1ª
- Jefe Administrativo de 2ª
- Oficial Administrativo de 1ª
- Oficial Administrativo de 2ª
- Auxiliar Administrativo

**SUBALTERNOS**

- Cabo Guarda
- Vigilante
- Listero
- Chofer Turismo
- Telefonista
- Ordenanza

**PRODUCCIÓN**

- Oficial 1ª Eléctrico o Mecánico
- Oficial 2ª Eléctrico o Mecánico
- Oficial 3ª Eléctrico o Mecánico
- Especialista
- Peón

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

Aquellas categorías profesionales que no estén sujetas en este convenio y puedan crearse durante su vigencia, serán definidas por la comisión paritaria.

Así mismo se regulan los grupos profesionales en el apartado 8 del acuerdo laboral marco Asea Brown Boveri, S.A. (se incluye anexo VIII).

**ANEXO VIII  
ACUERDO LABORAL MARCO**

**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.

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 ultra actividad 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.

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.

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 art 36 de la ley de prevención de riesgos laborales, y demás normativa de general aplicación.

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 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 proyec-

tos 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.).

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)

- Recomendaciones sobre cambios de puestos: secciones afectadas.

- Nº de trabajadores considerados especialmente sensibles y secciones afectadas.

- Nº de trabajadores con consejo médico de visita al facultativo del sistema nacional de la salud.

- Nº de renunciaciones voluntarias a la realización de los reconocimientos.

- Quejas o sugerencias realizadas por los trabajadores 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 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.

- 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 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.

- 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 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 audio métrico.
- 5) Control visual (lejos – cerca)
- 6) Espirometría (en aquellos trabajadores expuestos en ambiente pulvígeno)
- 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.

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, 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 concurran 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.

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 contrato 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.

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 empre-

sa 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 día más y 200 km 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.

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.

PARENTESCO	MOTIVO	Propuesta empresa
Cónyuge e hijos	Fallecimiento (1)	5 días naturales
Cónyuge 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
Cónyuge e hijos	Fallecimiento (1)	2 días naturales
Cónyuge e hijos	Enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (1)	2 días naturales
Cónyuge e hijos	Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (1)	2 días naturales
Cónyuge e hijos	ingreso UVI / UCI, (Nota A)	10 días naturales mientras dure la estancia en la UVI/UCI
Hijos	Nacimiento o adopción (1)	3 días laborables (incluido si hay cesárea)
Trabajador	Matrimonio - Pareja de hecho	15 días naturales
Padres, hijos o hermanos	Matrimonio	1 día natural
	Traslado domicilio habitual	2 días naturales
	Deber inexcusable público y personal	Indispensable
	Citación judicial	Indispensable
Trabajador	Médico de Cabecera	20 h
	Médico Especialista de la S.S.	Indispensable
	Medico 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)		

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página <http://www.dipucordoba.es/bop/verify>

Tíos, primos 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. 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 reser-

va de su puesto de trabajo durante dos años a contar desde la fecha de la resolución de incapacidad permanente.

13) Dietas

a) Unificación de todas las dietas en las siguientes:

i) Sin dieta:

- Tramo: 0 a 4 h

- Importe: 0 €

ii) Dieta: (1)

- Tramo: 4 a 6 h

- Importe: 5 €

iii) Media dieta:

- Tramo: 6 a 12 h

- Importe: 30 €

iv) Dieta completa:

- Tramo: 12 a 24

- Importe: 58,06 €

v) Completa con alojamiento

- Tramo: 18 a 24 h

- 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.

b) Criterio de aplicación progresiva del importe de la dieta:

i) Congelación de las dietas máximas que coincidan con las acordadas

ii) Los actuales importes inferiores a los acordados se aproximarán de forma paulatina al importe de la dieta que se acuerda.

iii) Los empleados de DM y LP incrementarán sus dietas a las acordadas en 6 años, a razón de 1/6 por año

iv) El resto de empleados incrementarán sus dietas a las acordadas en 3 años, a razón de 1/3 por año.

v) Estos plazos de adaptación de dietas se mantendrán con independencia del período de vigencia del acuerdo marco

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.

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.

d) Las dietas que quedan incluidas en las dietas generales y los pluses que se mantienen no incluidas en las mismas son:

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	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	DMP C, DMDR Gastos Pagados	Centros DMPC, DMDR	Gastos de difícil justificación (GDJ)	Por cada día completo de viaje nacional	16,24 €	plus	no
Pacto Eselc	DMP C, DMDR Gastos Pagados	Centros DMPC, DMDR	Gastos de difícil justificación (GDJ)	Por cada día completo de viaje internacional	32,48 €	plus	no
ESELC	DMDR Service	Centros DMDR Service	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
ESELC	DMDR Service	Centros DMDR Service	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
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 100 ABB y bajo la aprobación del responsable.		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 100 ABB y bajo la aprobación del responsable.		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	93	Plus	no

	campo de PSSS y PPTR)			caso de trabajos urgentes no planificados y previa aprobación del responsable.				
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 inicio del 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 inicio del 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 inicio del 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 inicio del viaje hasta la hora final, no hay pernocta	40,1	Dieta	si (se creará un plus con la diferencia con la dieta general)	
Galindo	Montadores Exterior (Obreros Directos e Indirectos)	Galindo	Dieta nacional (H Montadores Galindo)	Se percibe a través de liquidación desde el inicio del viaje hasta la hora final, no hay pernocta	64,37	Dieta	si (se creará un plus con la diferencia con la dieta general)	
Galindo	Montadores Exterior (Obreros Directos e Indirectos)	Galindo	Dieta nacional (H Montadores Galindo)	Se percibe a través de liquidación desde el inicio del viaje hasta la hora final con pernocta	98,76	Dieta	si (se creará un plus con la diferencia con 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 salvo Madrid	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 pernocta- ción recibirán como compensación 16€ en territorio nacional y 32€ en extranjero	16,31	dietas	no	
ESEL	LP/DM (empleados viajan a gastos pagados)	Todos los de salvo Madrid	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 pernocta- ción recibirán como compensación 16€ en territorio nacional y 32€ en extranjero	32,63	dietas	no	
ESEL	LP comerciales resto delegaciones	Todos los de salvo Madrid	ESEL Dieta Alimenticia Nacional	Media dieta alimenticia	24,47	dietas	si	
ESEL	LP comerciales resto delegaciones	Todos los de salvo Madrid	ESEL Dieta Alimenticia Nacional	Dieta completa alimenticia (pernoctacion)	42,82	dietas	si	

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página <http://www.dipucordoba.es/bop/verify>

## 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:

- a) Denominación y descripción de la acción que se vayan a desarrollar y objetivos.
- b) Asistentes planificados por acción.
- c) Medios pedagógicos, y duración prevista.
- d) Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.
- e) Lugar de realización de la formación (si se dispone de esta información).
- 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.

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 la 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:

- 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 contratistas 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.