

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 8** *RESOLUCIÓN de 12 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Asea Brown Boveri, Sociedad Anónima”, Centro de San Romualdo (Madrid) (código número 28015022012009).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Asea Brown Boveri, Sociedad Anónima”, Centro de San Romualdo (Madrid), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 24 de junio de 2010; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 12 de diciembre de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

## II CONVENIO COLECTIVO DE ASEA BROWN BOVERI, S.A. para su centro de trabajo de San Romualdo (Madrid)

### Capítulo I

#### *Ámbito, vigencia, prelación de normas y garantías*

##### **Artículo 1.** *Ámbito funcional*

El presente Convenio Colectivo regulará con carácter exclusivo, las relaciones laborales del centro de trabajo de San Romualdo que la empresa Asea Brown Boveri, S.A. posee en Madrid o en cualquier otro que pueda tener en su provincia.

##### **Artículo 2.** *Ámbito personal*

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que en la actualidad presta sus servicios en el centro de trabajo de la Empresa en Madrid, así como a los que ingresen durante su vigencia, dentro del ámbito funcional a que se refiere el presente Convenio, con la excepción de aquellas personas que estén situados entre los grados 1 y 10 del "Global Grading System" de ABB.

##### **Artículo 3.** *Duración y vigencia*

La vigencia del Convenio será de 3 años, a contar desde el día 1 de enero del año 2010 hasta el día 31 de diciembre del año 2012.

La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga deberá efectuarse dentro de los tres meses anteriores a la fecha de su vencimiento ante la Autoridad Laboral competente. Si al finalizar el plazo de vigencia del Convenio se instare su rescisión, se mantendrá el régimen establecido en el presente hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo convenio.

##### **Artículo 4.** *Prelación de normas*

Las normas que regularán las relaciones entre el personal y la Empresa serán en primer lugar y con carácter preferencial las que figuran en este Convenio Colectivo.

En lo no previsto, serán de aplicación el Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid vigente, el Estatuto de Los Trabajadores y las disposiciones de carácter general.

##### **Artículo 5.** *Absorción, compensación y garantía*

Las relaciones económicas que se pactan en este Convenio sustituirán a las existentes a su entrada en vigor, las cuales quedaran absorbidas y compensadas cualesquiera que sean su origen y naturaleza. No obstante, se respetarán todas las condiciones, que a título personal y cómputo anual, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

##### **Artículo 6.** *Comisión Paritaria*

Se constituye la Comisión Paritaria de este Convenio como organismo de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión Paritaria constará de 5 integrantes por parte de la representación de los trabajadores y 5 por parte de la dirección de la Empresa.

Esta Comisión estará integrada por un máximo de cinco vocales de cada representación, y las facultades específicas de la misma serán las siguientes:

- La interpretación del Convenio.
- Arbitrajes de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes, o de los supuestos previstos en el presente texto.
- Intervención en los Conflictos Colectivos, en la forma y con los límites que determina la Ley.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

Ambas partes convienen en someter a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la comisión emita dictamen o actúe de la forma reglamentaria prevista.

Las partes firmantes de este Convenio, en caso de no acuerdo en su Comisión Paritaria, acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de dicho Instituto Laboral.

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.

Ambas representaciones podrán ser asistidas por los asesores que designen.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el del Centro de Trabajo que con mayor número de empleados posee la Empresa en Madrid, pudiendo no obstante, domiciliarse, reunirse o actuar en cualquier otra sede, previo acuerdo de las mismas.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán, previa solicitud de una de las partes, dentro de los diez días siguientes a esta comunicación, que necesariamente tendrá que ser por escrito y con propuesta del orden del día.

## Capítulo II

### *Organización del trabajo*

#### **Artículo 7.** *Clasificación del personal*

El encuadramiento profesional de los trabajadores en este Convenio, se basa en Categorías Profesionales de acuerdo al Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica para la Comunidad de Madrid vigente.

## Capítulo III

### *Ordenación del salario*

#### **Artículo 8.** *Retribuciones*

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

#### **Artículo 9.** *Salario Convenio*

Se considera "Salario Convenio" el recogido en la primera columna de las tablas salariales del anexo I.

Como reconocimiento al grado de integración, adaptación y experiencia en la Compañía, al "Personal Técnico Titulado" se le aplicará como Salario Convenio, las cantidades que aparecen en las columnas A, B y C, al cumplirse respectivamente el segundo, cuarto y sexto año de su ingreso en la Empresa.

El nuevo salario convenio tendrá efecto a partir del mes siguiente de cumplirse los periodos indicados de permanencia del trabajador en la Empresa, pudiéndose absorber el complementos personal hasta alcanzar el importe del nuevo salario de convenio según el tramo. Una vez alcanzado el tramo que corresponde a los 6 años de antigüedad en el puesto no será absorbible tal y como establece en el artículo 5 del Convenio Colectivo.

#### **Artículo 10.** *Complemento salarial*

El "Complemento Salarial" es la cantidad que individualmente corresponda a cada trabajador para completar el salario bruto anual, una vez descontado el Salario Convenio.

Una vez fijado se considerará no absorbible ni compensable por ningún otro concepto, y será revalorizado en la misma proporción que lo haga el Salario Convenio.

#### **Artículo 11.** *Prima de productividad*

Durante la duración del presente Convenio se establece un incentivo variable, basado en el EBIT de ABB España, a distribuir entre todos los empleados del centro de trabajo de San Romualdo adscritos al presente convenio y que no tengan pactado individualmente una gratificación o bonus de importe superior.

El incentivo correspondiente al año 2010 a pagar en 2011 se calculará en función del EBIT obtenido desde el mes de enero del año 2010 hasta el 31 de diciembre del 2010 y se abonará en un solo pago en el mes de marzo de 2011, operando del mismo modo en años sucesivos

El importe será abonado proporcionalmente al periodo en el que los empleados permanezcan en la compañía en el ejercicio en el que se devenga la prima.

La base de este pago se calculará en función del importe de EBIT alcanzado en los citados periodos, teniendo como referencia el EBIT presupuestado para cada ejercicio.

1. Si se supera el EBIT presupuestado:

- Año 2010: 201,6 euros.
- Año 2011: 201,6 euros revisado por el IPC real de 2010.
- Año 2012: importe del año anterior revisado por el IPC real de 2011.

2. En el caso de que el EBIT no supere la cifra presupuestada el incentivo se calculará en función de la siguiente fórmula:

- 100 euros siempre que el EBIT sea positivo.
- 150 euros si el cumplimiento del EBIT está entre el 80 % y el 99 % y
- 200 euros en el 100 %.

Ningún trabajador de la plantilla recibirá un bonus o prima de productividad inferior a lo pactado en este artículo.

**Artículo 12. Horas extraordinarias y compensación**

Se aplicará para cada negocio el régimen que se venía utilizando el año anterior, incrementándose en el mismo porcentaje que los salarios.

La Comisión Paritaria tendrá información escrita de los distintos tipos de horas extras existentes en la Compañía.

Al personal de nueva incorporación se le abonará, en función de su categoría y el precio de hora extra establecido en el Departamento al que se incorpore.

**Artículo 13. Pluses relativos al puesto de trabajo**

Se seguirán aplicando los pluses que venían percibiendo el año anterior incrementándose en el mismo porcentaje que los salarios.

La Comisión Paritaria tendrá información escrita de los distintos pluses existentes en la Empresa.

**Artículo 14. Pluses de disponibilidad**

Los diversos pluses que existen en la actualidad, se actualizarán durante la vigencia del Convenio en el mismo porcentaje que los salarios.

**Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias**

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

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

La gratificación de verano y Navidad se abonarán con las nóminas de junio y diciembre respectivamente.

## Capítulo IV

*Percepciones asistenciales y pago***Artículo 16. Incrementos salariales**

## Incremento salarial para el año 2010

El incremento salarial para el año 2010 será igual al 0,8 % (IPC real del año 2009) a lo que se sumarán 200 euros, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2010.

A efectos de la aplicación de la revisión salarial en los conceptos variables indicados en los artículos 12, 13 y 14 del presente convenio, se establece que los 200 euros en el incremento salarial equivalen a un incremento porcentual del 0,5.

## Incremento salarial para el año 2011 y 2012

El incremento salarial para los años 2011 y 2012 será igual al IPC real del año anterior + 0,3 %, a lo que se sumará 250 euros siempre que la cifra de EBIT alcanzada por la compañía en el ejercicio anterior alcance el objetivo marcado en los presupuestos del mismo año.

En el caso de que el objetivo EBIT no se alcance al 100% y siempre que supere el 50%, la fórmula para el cálculo del pago será la siguiente:  $((\% \text{ consecución del EBIT real respecto al EBIT presupuesto}) - 50\%) / 50\% * 250$

Los incrementos a los que hace referencia este artículo, se aplicarán sobre todos los conceptos salariales fijos.

A efectos de la aplicación de la revisión salarial en los conceptos variables indicados en los artículos 12, 13 y 14 del presente convenio, se establece que los 250 euros equivalen a un incremento porcentual del 0,67.

**Artículo 17. Dietas alimenticias**

Cuando por necesidades de la Empresa el trabajador deba salir de viaje percibirá además de los salarios, los gastos ocasionados por el viaje, alojamiento y manutención, de acuerdo con lo estipulado en las normas internas de la empresa.

Estos gastos podrán ser sustituidos por una dieta equivalente, la cual, al igual que la compensación de los gastos normales de manutención y estancia, tienen carácter compensatorio y no salarial.

Los importes establecidos para las dietas alimenticias son los siguientes:

Para 2010:

- Media dieta: 27,50 euros.
- Dieta completa: 54 euros.

Para 2011 y 2012 las dietas se revisarán en el IPC del año anterior con tres decimales y redondeándolo según normativa oficial del euro.

En los supuestos de estancias fuera del lugar ordinario de trabajo superiores a siete días, pasando el fin de semana, se abonará un plus de viaje de 10 euros por cada día a percibir desde el

primer día de dicha estancia, salvo aquellos colectivos que tengan establecidas condiciones superiores por este mismo concepto o condiciones especiales de trabajo en el extranjero.

#### **Artículo 18.** *Kilometraje*

El importe del kilometraje para el año 2010 será de 0,33 euros/km. y se actualizará cada uno de los años de duración del Convenio, incrementándolo con el IPC real del año anterior, con fecha efecto 1 de febrero.

Para 2011 y 2012 el precio del kilometraje se revisará en el IPC del año anterior con tres decimales y redondeándolo según normativa oficial del euro, partiendo de la cifra del año 2010 y sumando los IPCs de cada año.

Los valores aquí señalados en cuanto al precio del kilómetro, será de aplicación salvo que a nivel de compañía se establezcan valores superiores de aplicación para todo ESABB.

#### **Artículo 19.** *Complementos por IT (Incapacidad Temporal)*

##### 1. Por enfermedad común o accidente no laboral

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

##### 2. Por accidente de trabajo

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

##### 3. Por maternidad

En este supuesto, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente, aunque se facilitará que la reducción de horario sea en jornada continuada, sin tener en cuenta el horario de comida.

La baja por maternidad no implicará perder vacaciones si coinciden en el tiempo, por tanto será acumulable.

#### **Artículo 20.** *Información y control (IT)*

Para tener derecho a la percepción de los complementos, que se indican en el artículo anterior, es necesario que el trabajador cuando se encuentre en IT notifique mediante cualquier tipo de notificación constatable a la Empresa, a su mando o al Departamento de Personal de esta situación dentro de las 24 horas siguientes, salvo casos excepcionales de imposibilidad en la comunicación. Para la confirmación de la situación de bajas, deberá notificarse de forma semanal en cuanto a la evolución de la enfermedad o accidente. También están obligados a asistir al examen médico cuando sean citados por los Servicios Médicos, siempre que su enfermedad se lo permita, o bien facilitarles a los mismos la visita al domicilio con este mismo fin.

La negativa del mismo a pasar la revisión o la omisión en la entrega de partes puede dar lugar a la pérdida del complemento voluntario por la incapacidad laboral.

#### **Artículo 21.** *Seguro de vida*

La Empresa suscribirá un seguro de vida para todo el personal, en caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta, amparado por el ámbito de este Convenio durante la vigencia del mismo. El capital de este seguro de vida para todo el personal será el equivalente a su salario bruto anual.

El capital mínimo asegurado será de 24.000 euros.

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

La revisión del capital asegurado tendrá lugar una vez al año dentro del mes siguiente de la firma de la revisión salarial. Hasta que no tenga lugar la revisión el capital asegurado será el hasta entonces vigente.

El personal que tenga desplazamientos de trabajo estará cubierto por una póliza de accidentes en viajes. Asimismo se suscribirá un seguro de accidentes complementario para los becarios.

#### **Artículo 22.** *Ayuda por defunción*

Se establece una ayuda, en caso de fallecimiento de un trabajador, de 3 mensualidades de salario bruto, que se abonará en su finiquito en el momento de producirse el hecho.

#### **Artículo 23.** *Ayuda comida*

La Empresa entregará un ticket restaurante al personal que preste sus servicios en jornada partida, por cada día de asistencia efectiva al centro de trabajo.

También lo tendrá el personal que por motivos de trabajo deban hacerlo los viernes o los días de jornada de verano por la tarde.

El valor del ticket restaurante, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, y para la vigencia del mismo, será el siguiente:

2010: 9 euros y 5 tickets adicionales al año de 9 euros cada uno para viernes.

Para los años 2011 y 2012 el importe anual total por empleado a percibir en concepto de ticket restaurante se actualizará con el IPC real del año anterior con redondeo con tres decimales y según normativa oficial del euro. Asimismo estos importes serán complementados por tickets adicionales para viernes, con el objetivo de aplicar la fórmula más adecuada que sea acorde a la legislación vigente.

#### **Artículo 24.** *Subsidio a trabajadores con familiares discapacitados*

La Empresa subvencionará durante la duración de este Convenio los costes que por los conceptos de readaptación, movilidad o en su caso enseñanza, tengan que afrontar los trabajadores que tengan a su cargo familiares de primer grado con discapacidad física o psíquica, mediante una cantidad de 2.100 euros anuales por cada miembro.

Para tener derecho a este subsidio será requisito necesario que el grado de disminución sea como mínimo del 33 %, que convivan habitualmente con el trabajador y que así estén reconocidos en la Seguridad Social u organismo equivalente. Se deberá aportar la documentación acreditativa necesaria de los requisitos anteriormente citados para recibir el subsidio.

#### **Artículo 25.** *Premios de fidelidad*

Los empleados cuya vinculación a la Compañía alcance durante la vigencia del presente convenio los 25 años o 35 años, recibirán como reconocimiento a los servicios prestados, los premios de fidelidad que se detallan a continuación:

- Con 25 años de antigüedad: Un reloj de oro o equivalente a escoger por el empleado y 1.000 euros. El reloj podrá ser sustituido por una paga de 1.000 euros a lo que se sumará la cuantía establecida actualmente de 1.000 euros.
- Con 35 años de antigüedad: 2.000 euros.

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

Estos premios se consideran pagos únicos, no absorbibles ni compensables por ningún otro concepto salarial.

#### **Artículo 26.** *Ayuda pre-escolar*

A los trabajadores, que tengan hijos entre 0 y 3 años, la Empresa les abonará una ayuda de pre-escolar de 300 euros al año por hijo.

El pago se realizara en el mes de diciembre de cada año.

Esta ayuda no es compatible con la Ayuda Escolar indicada en el Anexo 1 de este mismo convenio para el mismo beneficiado.

#### **Artículo 27.** *Subvenciones para actividades sociales*

Se conviene expresamente una subvención por parte de la Empresa, que será puesto a disposición del Comité de Empresa, que lo gestionara y que necesariamente se destinará a actividades sociales, asistenciales, deportivas o culturales.

El importe fijado, para cada año, será de 25.000 euros La gestión de este importe quedará a manos de una comisión gestora que deberá elaborar un plan anual de actividades, copia del cual deberá trasladar a la dirección de la empresa.

Dicha cantidad no podrá ser nunca utilizada para cestas de Navidad, y el personal que actualmente disfruta de ese derecho lo percibirá en dinero como parte de su salario

#### **Artículo 28.** *Pago de nómina*

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

Los conceptos variables se abonarán y reflejarán en el mes siguiente al que se hayan devengado. Por igual razón, se deducirá en el mes siguiente el importe de los días no trabajados.

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

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

### Capítulo V

#### *Condiciones de trabajo*

#### **Artículo 29.** *Jornada*

Durante la vigencia de este Convenio, la jornada laboral anual de trabajo efectivo, para todo el personal, distribuido en la forma que se establezca en el calendario laboral de cada centro, será:

- Año 2010 y 2011: 1.720 horas anuales de trabajo efectivo en 219 días laborables.
- Año 2012: 1.715 horas anuales de trabajo efectivo en 220 días (excepcionalmente por ser año bisiesto).

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el taller de Motormanagement mantendrá el mismo número de horas anuales así como su distribución en el calendario, que el establecido en el año 2009.

Sigue vigente lo dispuesto en el acuerdo recogido en acta de fecha 01/12/06 para los trabajadores relacionados en el mismo.

### **Artículo 30.** *Horarios y calendario laboral*

El horario del centro de trabajo se fijará de acuerdo entre las partes, con el calendario laboral que se publicara antes del inicio de cada año, en el que figurarán las jornadas de trabajo y horas establecidas en el artículo anterior. Si no hubiera acuerdo dentro del primer trimestre del año, se aplicará lo establecido en el Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.

Los calendarios vigentes y de aplicación durante los años 2011 y 2012 serán los pactados antes de finalizar el año anterior.

Los días de apertura del centro/s de trabajo serán como máximo de 219 días, a excepción de años bisiestos donde se tomará 220 jornadas efectivas.

### **Artículo 31.** *Vacaciones*

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán anualmente los días de vacaciones retribuidas que se detallan a continuación:

- Año 2010: 22 días laborables más 4 de libre disposición.
- Año 2011: 22 días laborables más 4 de libre disposición.
- Año 2012: 22 días laborables más 4 de libre disposición.

Las horas correspondientes a los días de "libre disposición" se computarán repartidas entre los días efectivos trabajados durante el resto del año.

Las vacaciones se devengarán del 1 de enero al 31 de diciembre, respetándose a título individual a aquellos empleados que actualmente las devengan de julio a junio.

En un anexo se recogen las formas de realizar la liquidación final de las vacaciones en función del Convenio Colectivo de origen de cada empleado.

Sigue vigente lo dispuesto en el acuerdo de fecha 01/12/06 para los trabajadores relacionados en el mismo.

Las vacaciones deberán disfrutarse preferentemente del 1 de julio al 31 de agosto, y se podrán, en todo caso, disfrutar hasta la Semana Santa del año posterior a su devengo.

En este plan de vacaciones se deberá incluir que, al menos tres semanas consecutivas de las mismas, puedan disfrutarse entre el 1 de julio al 30 de agosto y procurando que estas coincidan con las familiares.

Las vacaciones anuales de cualquier trabajador, quedarán interrumpidas en el caso de que antes del inicio o durante el disfrute de las mismas se produzcan situaciones de baja por incapacidad temporal derivado de cualquier causa, disfrutándose estas, una vez recuperado el trabajador/a, de mutuo acuerdo con la Empresa, dentro del periodo comprendido entre la fecha de alta y el 30 de junio del año siguiente.

Para ello, deberán cumplirse las condiciones establecidas en el artículo 20 de este Convenio, relacionadas con la información y control de la IT.

### **Artículo 32.** *Permisos retribuidos*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración de su retribución fija, por alguno de los motivos y durante el tiempo que se indica seguidamente:

- a) Asistencia a consulta médica de especialistas: Por el tiempo necesario.
  - a.1. Ocho horas anuales para acompañar a consulta médica a hijo/as menores de 14 años o y ascendientes mayores de 65 años.
- b) Asistencia a consulta médica general o de cabecera: Por dieciséis horas anuales.
- c) Un día laboral: Por matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- d) Un día: Por traslado de domicilio.
- e) Tres días laborales: Por nacimiento de hijo.
- f) Dos días naturales: Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad cónyuge, hijos e hijos políticos, nietos y nietos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
- g) Dos días naturales: Por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
- h) Tres días naturales: Por fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos).
- i) Quince días naturales: Por matrimonio del trabajador o trabajadora.

En los casos de enfermedad grave o fallecimiento a que se refieren los apartados f), g) y h) producidos en otras provincias, el tiempo de licencia será de cuatro días naturales.

Como complemento de este artículo se estará a lo que establecen los apartados d) y e) del punto 3, puntos 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente de aplicación.

Las referencias a matrimonio y familia política se equiparán a las situaciones de convivencia de hecho debidamente acreditadas.

### **Artículo 33.** *Igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral*

#### Igualdad

Creación de una comisión de igualdad de carácter paritario para negociar y desarrollar la implantación de medidas de igualdad, al objeto de eliminar las desigualdades y discriminaciones que puedan detectarse por razón de género. La comisión deberá establecer los objetivos a alcanzar, las estrategias a adoptar y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, a lo largo del primer año después de la firma del presente convenio.

#### Violencia de género

El trabajador/a víctima de violencia de género, tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral a:

- El trabajador/a podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la Empresa.
- El trabajador/a podrá reducir su jornada ordinaria con disminución proporcional del salario.
- La creación de este derecho le corresponderá al trabajador/a.

#### Maternidad

Los trabajadores durante el periodo de los 9 meses posteriores al nacimiento de los hijos naturales o adoptivos pueden ver reducida la duración de su jornada por lactancia, bien reduciendo su jornada en un hora o bien acumulando en jornadas completas este tiempo lo cual supone 12 días, siempre que se disfrute con carácter inmediato a la fecha de finalización del descanso por maternidad.

### **Artículo 34.** *Jubilación anticipada y contrato de relevo*

A efectos informativos, se recoge en este convenio que de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 40/2007 (BOE 5/12/2007), texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás normativa legal aplicable, los trabajadores/as podrán solicitar a la Compañía, dicha jubilación parcial, tomando la empresa la decisión en función de sus necesidades organizativas y de negocio.

### **Artículo 35.** *Formación*

La empresa presentará al comité de empresa el plan de formación acordado para el año en curso, una vez finalizado el proceso de detección de necesidades, priorización y aprobación correspondiente por la Dirección. Con posterioridad a la finalización del ejercicio se presentará un informe de ejecución de la formación del plan del año anterior.

La Empresa subvencionará el coste de la matrícula hasta un máximo de 500 euros anuales para costear los estudios universitarios en titulaciones de grado superior o medio, módulos de grado o Formación Profesional, que cursen los trabajadores con más de tres años de antigüedad y cuyas materias sean de aplicación a las actividades de la Empresa. Para acceder a dicha subvención se requiere presentación de los documentos de matrícula y pago de la misma y para posteriores subvenciones se necesitará además la acreditación de haber superado dichas asignaturas. El coste total de la matrícula y de la compra de los libros deberá ser igual o superior al importe de la subvención.

El trabajador dispondrá del tiempo necesario para realizar los exámenes, siendo este tiempo por cuenta del propio interesado.

### **Artículo 36.** *Reconocimientos médicos*

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

### **Artículo 37.** *Comité de empresa y derechos sindicales*

Las normas serán las previstas en el Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general con la excepción del crédito de horas sindicales que se podrán computar anualmente.

## ANEXOS AL CONVENIO

ANEXO I: Tablas salariales

ANEXO II: Se incorporará a este convenio el "Anexo I y II al Convenio de 2008-2009"

ANEXO I  
TABLAS SALARIALES 2010

Categorías Convenio	Salario Convenio de entrada	Salario Convenio A (2 años)	Salario Convenio B (4 años)	Salario Convenio C (6 años)
<b>Personal Administrativo</b>				
J. Adm. 1ª	24.924			
J. Adm. 2ª	22.864			
Ofic. Adm. 1ª	20.804			
Ofic. Adm. 2ª	18.743			
Aux. Adm.	16.683			
<b>Personal Subalterno</b>				
Almacenero	15.938			
<b>Personal Obrero</b>				
Maestro 1ª	23.894			
Maestro 2ª	21.834			
Jefe de taller	23.894			
Encargado	22.349			
Ofic. 1ª	21.164			
Ofic. 2ª	19.638			
Ofic. 3ª	18.517			
Especialista	15.939			
Peón	14.594			
<b>Personal Técnico Titulado</b>				
Ingeniero (e)	25.707	28.258	30.809	33.359
Ing. Técnico (e)	24.271	26.679	29.085	31.493
Licenciado (e)	25.707	28.258	30.809	33.359
Diplomado (e)	22.864	25.130	27.397	29.663
Maestro industrial e	18.701	20.551	22.401	24.252
<b>Personal de Informática</b>				
Analista	22.864			
<b>Técnico de Oficina</b>				
D. Proyectista	23.894			
Delineante 1ª	21.834			
Delineante 2ª	18.743			
Auxiliar	16.683			
<b>Personal Organización del Trabajo</b>				
Tec.Org.1ª	21.834			
Tec.Org.2ª	18.743			
Auxiliar de organización	16.683			

Al personal técnico titulado se le aplicará como salario de convenio la cantidad que aparece en la columna "salario de entrada", siendo de aplicación como salario mínimo las cantidades indicadas en las siguientes columnas, al cumplirse respectivamente su segundo, cuarto y sexto año de su ingreso en la empresa.

## ANEXO II-1

## AL CONVENIO 2010 - 2012

## Primera parte

1. *Viático de viaje al extranjero*

Colectivo afectado: División PP, División PS, FES y Corporate (centro de trabajo San Romualdo).

Importe: 28,57 euros/día que se percibirá por día de viaje realizado fuera del territorio nacional, siempre y cuando no exista otro tipo de compensación análoga (incluidas dietas) o contratos de exterior. De acuerdo a la legislación vigente, esta cantidad no está fiscalmente exenta.

## 2. Prima de puesta en marcha

### Colectivo afectado:

- Están expresa y excluyentemente incluidos los colectivos la LBU de Subestaciones: Asistencia Técnica (Assets Assessment), Ingeniería de Automatización de Subestaciones (Substation Automation) y Supervisión (Site management).
- Los técnicos que se dediquen a actividades de puesta en marcha, supervisión o asistencia técnica, con centro de trabajo en San Romualdo (Madrid).
- Aquellos cuya misión y funciones de su puesto de trabajo conlleve desplazamientos muy frecuentes, especialmente de corta duración.
- No tengan otra compensación análoga (no suplidos) ya sea por desplazamiento o jornada (quedan expresamente excluidos periodos en los que esté vigente y sea de aplicación un complemento exterior y horas extraordinarias).

### Importe de la prima (valores 2011):

- Por desplazamiento: 32,61 euros por día en que se ha pernoctado fuera del domicilio.
- Fines de semana y festivos trabajados: 163,06 euros/día.
- Nocturnidad: 97,83 euros por franja horaria (de 22 a 2 horas y de 2 a 6 horaria).
- Esta cantidad NO estaría fiscalmente exenta; tratamiento salarial, como prima.

### Aclaraciones:

- Se considera desplazamiento cuando se haya pernoctado fuera de la oficina.
- Se entiende por nocturnidad cuando el desarrollo de los trabajos se haga en una de las siguientes franjas horarias: de 22 a 2 horas y de 2 a 6 horas.
- El tiempo invertido en viajes no son horas de trabajo efectivo y por tanto no es necesariamente compensado como tal.
- Viajes en fines de semana y festivos: se compensarán con 90 euros (60 + 30) si es el viaje se realiza en un día del fin de semana o en un festivo.
- Por motivos de seguridad y organización del trabajo, se recomienda que los supuestos imprevistos de nocturnidad requieran previo aviso al responsable inmediato.

## 3. Premio de vinculación

### Colectivo afectado:

- Personal procedente de otras compañías de ABB, que mantienen como derecho ad-personam las cantidades aquí recogidas siempre que el convenio colectivo no recoja una condición más beneficiosa. En todo caso, no podrá ser acumulativo a lo recogido en el convenio.
- Se adjunta una lista con las personas afectadas.

### Importe de la prima:

- Personal procedente de ABB Trafo (convenio de Córdoba), según listado adjunto:
  1. Gratificación de 3 mensualidades del salario al cumplir 60 años de edad con un mínimo de 10 años de antigüedad.
- Personal procedente de GSC, según listado adjunto:
  - Gratificación del 25% del salario mensual al cumplir 25 años de antigüedad y obsequio de un reloj junto con la celebración de una comida con 5 compañeros.
  - Gratificación de una mensualidad al cumplir 40 años de antigüedad.
- Personal procedente de ESSUB-Cenemesa, según listado adjunto:
  1. Gratificación de dos mensualidades al cumplir 25 años de antigüedad
- Personal procedente de Sadespa:
  1. Una mensualidad al cumplir 25 años de antigüedad.

## 4. Ayuda escolar

### Colectivo afectado:

- Personal procedente de otras compañías de ABB, que mantienen como derecho ad-personam las cantidades aquí recogidas y siempre que el convenio colectivo no recoja una condición más beneficiosa. En todo caso, no podrá ser acumulativo a lo recogido en el convenio.
  1. Ayuda escolar antigua ESSUB: afecta a las personas que lo tenían devengado en el momento de su incorporación a ABB Power Technology. Se adjunta listado con personas afectadas.
  2. Ayuda escolar EX-GSC .

### Importe de la prima:

- Ayuda escolar antigua ESSUB Importe: 44,25 euros/año por hijo entre 0 y 16 años cumplidos.
- Situación ayuda escolar EX-GSC 2008: 300,51 euros por hijo de hasta 18 años, siempre que el importe del salario bruto anual total no supere la cantidad de 37.000 euros/año. Es requisito necesario presentar matrícula para hijos entre 0 y 3 años. El importe máximo de la bolsa es de 9.000 euros.

## 5. Horas extraordinarias

El colectivo que pertenece actualmente a la LBU PSP/SN que provenía del convenio de ABB Sistemas Industriales del centro de trabajo de Albarracín y a su vez de ABB Subestaciones y ABB Generación, viene percibiendo una compensación económica por la realización de horas extraordinarias o bien compensación por tiempo libre o vacaciones.

**LISTADO DE PERSONAS  
PREMIO DE VINCULACIÓN**

Procedencia / Actas	Nombre
ABB- GSC- Ex holding	Raquel Olmos Villar
ABB- GSC- Ex holding	M <sup>a</sup> Victoria Espinosa Barrientos
ABB- GSC- Ex holding	M <sup>a</sup> Carmen Miranda Blázquez
ABB- GSC- Ex holding	Maria Sampedro Rozas
ABB- GSC- Ex holding	M <sup>a</sup> Jesús Calavia Sanz
ABB- GSC- Ex holding	Carlos Chantal Briz
ABB- GSC- Ex holding	M <sup>a</sup> Carmen Albacete Gomez-Calc.
ABB- GSC- Ex holding	Marta de las Heras de Rivera
ABB- GSC- Ex holding	Alberto José Aguado Martínez
ABB- GSC- Ex holding	Javier Fernández de la Hoz
ABB- GSC- Ex holding	Ana Camarero Espinosa
ABB- GSC- Ex holding	John-Franz Rohr
ABB- GSC- Ex holding	M <sup>a</sup> Carmen Aguilar Navarrete
ABB SERVICE	Maria Molina García-Consuegra
ABB SERVICE	Francisca Navarro Osorio
ABB SERVICE	José M <sup>a</sup> Fdez. Moreno Rodríguez
ABB SERVICE	Sacramento Molina García-Consuegra
ACTA 28/01/2003	Juan José Rueda Ribao
ACTA 28/01/2003	Maria Jesús Doblado Mora
ACTA 28/01/2003	Manuela Escobar Losada
ACTA 28/01/2003	J. Mariano López Casarrubios
ACTA 28/01/2003	Gabriel Polo Ruido
ACTA 28/01/2003	Jesús Bachiller Solano
TRAFO - Córdoba	Esperanza Blázquez García
TRAFO - Córdoba	José Javier Gimenez Guitard
TRAFO - Córdoba	José Luís Muñoz Gómez
TRAFO - Córdoba	Alfredo García-Borreguero Cabezudo
ESSUB-Cenemesa	José Manuel Almagro Saiz
ESSUB-Cenemesa	Asunción Velásquez Martín
ESSUB-Cenemesa	Francisco Ortega Aguado
ESSUB-Cenemesa	Mariano González García
ABB- GSC- Ex holding	Joaquin Lomban Gonzalez
ABB- GSC- Ex holding	Lydia Prat Bube
ABB- GSC- Ex holding	Javier Gil Costa
ABB- GSC- Ex holding	Marisol Carrillo Miguel

**AYUDA ESCOLAR**

ESSUB	Dietta Sanz, Ángel
ESSUB	Martínez Martínez, Victoria
ESSUB	González González; Jesús
ESSUB	Juan Antonio Bachiller Corral
EX-GSC	Maria Molina García-Consuegra
EX-GSC	Francisca Navarro Osorio
EX-GSC	M <sup>a</sup> Carmen Miranda Blázquez
EX-GSC	Carlos Chantal Briz
EX-GSC	Maria Sampedro Rozas
EX-GSC	Raquel Olmos Villar
EX-GSC	Maria Harguindey Valero

## ANEXO II-2

## AL CONVENIO 2010 - 2012

## Segunda parte

## 1. Horas extraordinarias (personas procedentes del Convenio de Sistemas Industriales)

Colectivo afectado: Personal que realice puestas en marcha y servicios exteriores, adherido al II Convenio de Sistemas Industriales.

Referenciados en la Hoja Excel de INFORMACIÓN HISTÓRICO DE EMPLEADOS ABB MADRID, pestaña En Alta, Columna H (Convenio) con la denominación de ESIND3.

A este colectivo es de aplicación la siguiente tabla de horas extras:

Categoría Convenio Madrid	AÑO 2009			AÑO 2010		
	H. Extra (A)	Plus (B)	H. Viaje (C)	H. Extra (A)	Plus (B)	H. Viaje (C)
Especialista	15,74	5,65	12,46	15,94	5,73	12,62
Ing. Técnico	18,62	5,65	12,46	18,86	5,73	12,62
Ingeniero	18,62	5,65	12,46	18,86	5,73	12,62
J. Adm.	16,64	5,65	12,46	16,85	5,73	12,62
J. Taller	16,64	5,65	12,46	16,85	5,73	12,62
J. Equipo	16,64	5,65	12,46	16,85	5,73	12,62
Ofic. 1. <sup>a</sup>	16,64	5,65	12,46	16,85	5,73	12,62
Ofic. 2. <sup>a</sup> de Oficio	16,64	5,65	12,46	16,85	5,73	12,62
Ofic. 2. <sup>a</sup> Elec.	16,64	5,65	12,46	16,85	5,73	12,62
Ofic. 3. <sup>a</sup>	16,64	5,65	12,46	16,85	5,73	12,62
Ofic. 3. <sup>a</sup> Elec.	15,74	5,65	12,46	15,94	5,73	12,62
Téc. No Titulado (S)	18,62	5,66	12,46	18,86	5,74	12,62

Según Anexo II del II Convenio de Sistemas Industriales, las horas realizadas sábados, domingos, festivos o nocturnas (entre las 22 y las 6 horas), se extraerán de sumar al precio hora extra A, el plus B.

Según Artículo 20 del mismo convenio, podrán compensarse, de común acuerdo con la dirección de la empresa, cada hora extraordinaria por una hora y treinta minutos de tiempo libre. En caso de no acuerdo entre las partes, el trabajador preavisando con 15 días de antelación podrá disfrutar estas horas en periodos no superior a 5 días laborables, y con intervalos al menos de un trimestre entre cada disfrute. Sin que ello en el caso de horas realizadas en sábados, domingos, festivos o nocturnas se tengan que deducir el importe del Plus, salvo que las horas a compensar sean por tiempo de viaje.

## 2. Plus horas extras

Colectivo afectado: El que aparece en la tabla Excel adjunta.

A este colectivo se le aplicará el párrafo 3º del Anexo II del II Convenio Colectivo de ABB Sistemas Industriales, S.A. (Madrid 2003-2006), que reza:

A los empleados a los que les era de aplicación el I Convenio Colectivo de ABB Sistemas Industriales hasta el 31 de diciembre de 2002, y que a la entrada en vigor de este II Convenio vinieran percibiendo un precio de Hora Extra superior al que les resulte de aplicación una vez encuadrados en los Grupos Profesionales, se les compensará mensualmente con la diferencia que exista entre el precio de Hora Extra que les era de aplicación a la entrada en vigor de este nuevo Convenio y el nuevo precio de Hora Extra a aplicar. Dicho valor resultará fijo para toda la vigencia de este Convenio y se abonará bajo el concepto de "diferencia precio hora extra".

Empleado	Apellidos y nombre	Imp. Plus
20301098	Serrano Mondejar, Juan Antonio	5,77
20301108	Ciudad Castro, Francisco	5,77
20301138	Hernández Granell, Alfonso	5,77
20301142	Pardo Pérez, Francisco Manuel	3,65
20301221	Tapia Ruiz, Juan	5,77
20301265	Díaz Prieto, Juan Carlos	0,36
20301268	Cozar Tamayo, Antonio	0,36
20301269	Grela Alcántara, Alfonso	3,54
20301270	López Buzón, José M <sup>º</sup>	0,36
20301271	Tey López, Francisco	0,36
20301276	López Lopez, Antonio	0,36
20301298	Bernardo Garcés, Mariano	3,26
20301306	Fernández Hernández, Fco. Javier	5,77
20301307	Fernández Sanz, Luis	3,65
20301316	Marrón Calvo, José Antonio	5,77
20301322	Muñoz Gómez, Juan Luis	3,65
20301339	Torre Sánchez, Francisco	3,65
20301346	Alonso Marban, Miguel Ángel	3,65
20301371	Martín Pascual, Fernando	3,65
20301382	Rubio Félix, José Ignacio	3,65
20301392	Quirós Ray, José Manuel	0,36
20301446	Portales Crespo, Francisco Miguel	3,65
20301447	Carrillo Alhambra, Pedro José	3,65
21203141	Bernal Suárez, David	3,65
21203146	Borrego Muñoz, Eduardo	3,65
20301122	García Sánchez, Amaro	3,65

## 3. Plus Turbocharging

Colectivo Afectado: Personal perteneciente a la BU de Turbocharging.

A este personal le será de aplicación los siguientes pluses:

Concepto	Tipo pago	Precio 2009	Precio 2010
Plus desplazamiento < 200 km/día > 200 km/día	Diario Diario	25,00	25,33
Plus fondeo guardia fin de semana	Diario Diario	50,00	50,65
	Guardia (SAP + DOM)	65,00	65,85
		200,00	202,60

En lo referente al precio horas extras, el personal de Turbocharging del centro de trabajo de Madrid estaba adherido al II Convenio de Sistemas por lo que les es de aplicación el punto 1.

## 4. Permisos Retribuidos

Colectivo afectado: Mismo colectivo que el punto 1.

A este colectivo le será de aplicación el párrafo b), del apartado 1, del artículo 36. Que establece, que el tiempo establecido como permiso retribuido para asistir a consulta médica general o de cabecera será el tiempo necesario.

### 5. Vacaciones

Los días de vacaciones establecidos para el personal de Madrid, serán los que aparecen en la hoja excel de INFORMACIÓN HISTÓRICO DE EMPLEADOS ABB MADRID, pestaña Vaca (2), Columna M (Total). Esta misma tabla, en la columna XXX, recoge el periodo de vacaciones establecido para cada uno, habiendo 2:

- De julio a junio.

Concepto	Tipo pago	Precio 2009	Precio 2010
Plus de tardes	Hora	0,30	0,30
Plus cambio de horario	Diario	20,47	20,74
Plus noche plus de seguridad	Hora hora	2,06	2,09
Plus Jefe de equipo comp. comidas	Mensual	1,19	1,20
Plus de flexibilidad prolongación de jornada	Normal (2 h)	230,88	233,88
	Festivo (5 h)	7,76	7,86
	Mensual	19,42	19,67
	Hora	28,13	28,49
		11,94	12,09

Categoría	HORAS EXTRAS			
	2009		2010	
	A	B	A	B
Ofic. 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup>	17,48	19,69	17,70	19,95
Ofic. 3. <sup>a</sup> y peón	15,44	17,34	15,64	17,57

Del mismo modo, y según consta en el artículo 5 del presente convenio (Absorción, compensación y garantía) le serán de aplicación las condiciones reflejadas en el IV Convenio de ABB Automation Products, S.A., de las que reseñamos a continuación:

- Art. 16: Plus Antigüedad.
- Art. 17: Plus de Tarde.
- Art. 18: Plus Jefe de Equipo.
- Art. 20: Plus Nocturnidad.
- Art. 21: Plus Seguridad.
- Art. 22: Horas Extraordinarias.
- Art. 28: Ayuda por jubilación y defunción.
- Art. 32: Jornada Anual.
- Art. 33: Jornada Variable.
- Art. 34: Cambio de Horario.
- Art. 36: Vacaciones.
- Art. 38: Permisos Retribuidos.
- Art. 40: Prendas de Trabajo y Equipos de Protección.
- Art. 42: Tipos de Faltas.
- Art. 43: Prescripción de Faltas.
- Art. 44: Norma de Sanciones.

(03/217/13)

